

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum KSPS BMT Surya Melati

4.1.1.1 KSP Syari'ah BMT Surya Melati

KSPS BMT Surya Melati lahir melalui beberapa kali rapat awal yang dihadiri oleh tokoh-tokoh masyarakat yang akhirnya menghasilkan keputusan tentang berdirinya KSPS BMT Surya Melati dengan anggota pendiri sekitar 30 orang. Pemilihan pengurus dan pengawas dilaksanakan secara bertahap dengan melantik 3 orang pengurus dan 5 orang pengawas. KSPS BMT Surya Melati mulai beroperasi dengan 4 (Empat) orang pengelola. Pengajuan badan hukum koperasi kepada dinas koperasi disetujui dan disahkan dengan terbitnya Badan Hukum yang sampai saat ini KSPS BMT Surya Melati kantor Pusat di Jl. Pemuda No.55 Gubug, Grobogan dan samapai saat ini KSPS BMT Surya Melati telah memiliki kantor cabang di daerah Jeketro, Karangrayung, Truko dan Tegowanu.

Demi meningkatkan pendapatan anggota KSPS BMT Surya Melati yang memiliki kegiatan usaha produktif melalui kegiatan usaha simpan pinjam yang bersifat profesional kepada anggota melalui:

1. Tingkat bagi hasil yang lebih rendah untuk pembiayaan jika dibandingkan dengan tingkat bunga komersial atau bagi hasil lembaga keuangan lainnya.
2. Demikian halnya dengan bagi hasil simpanan, juga lebih tinggi dari tinggal bunga komersial atau bagi hasil lembaga keuangan lainnya.
3. Pemberian biaya yang lebih murah kepada anggota untuk seluruh produk usaha KSPS BMT SURYA MELATI
4. Mendapatkan pembagian SHU yang besarnya ditetapkan dalam Anggaran Dasar.

a. **Pengertian BMT**

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul mal* dan *baitut tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infak dan shodaqoh.

Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan dan penyaluran dana komersial (Prof. H A. Djazuli:2002).

b. Sejarah BMT

Di Indonesia sendiri setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) timbul peluang untuk mendirikan bank-bank yang berprinsip syariah. Operasionalisasi BMI kurang menjangkau usaha masyarakat kecil dan menengah, maka muncul usaha untuk mendirikan bank dan lembaga keuangan mikro, seperti BPR syariah dan BMT yang bertujuan untuk mengatasi hambatan operasional daerah.

c. Dana BMT

1. Pengertian Dana BMT

Dana BMT atau Financeable Fund adalah sejumlah uang yang dimiliki dan dikuasai suatu BMT dalam kegiatan operasionalnya. Dana BMT ini terdiri dari :

1. Dana Pihak Pertama

Yaitu dana yang berasal dari pemilik berupa modal dan hasil usaha BMT.

2. Dana Pihak Kedua

Yaitu dana yang berasal dari instrumen pasar uang dan instrumen pasar modal.

3. Dana Pihak Ketiga

Yaitu dana yang berasal dari penghimpunan dana BMT berupa giro (nasabah), tabungan, deposito berjangka, sertifikat deposito berjangka, kewajiban segera lainnya.

2. Fungsi Dana BMT

Dana BMT memiliki fungsi yakni:

1. Sebagai sumber dana biaya operasional BMT
2. Sumber dana untuk investasi primer dan sekunder BMT
3. Sebagai penyangga (cushion) dan penyerap kerugian BMT bersangkutan
4. Sebagai tolok ukur besar kecilnya suatu BMT
5. Untuk menarik masyarakat yang kelebihan dana agar menabungkan uangnya di BMT bersangkutan
6. Untuk memperbesar solidaritas masyarakat terhadap BMT bersangkutan
7. Untuk memperbesar daya saing BMT bersangkutan
8. Untuk mempermudah penarikan dan peningkatan sumber daya manusia
9. Untuk memperbanyak pembukaan kantor cabang
10. Sebagai tool of management bagi manajer BMT

4.1.1.2 Sekilas keberadaan KSPS BMT Surya Melati

a. Pengertian

Koperasi KSPS BMT Surya Melati adalah Lembaga keuangan yang berbadan hukum Koperasi dan merupakan kelompok usaha masyarakat di kecamatan Grobogan dan sekitarnya yang misinya memberdayakan pengusaha kecil menengah kebawah dengan menerapkan prinsip bagi hasil.

b. Tujuan dan sasaran

Tujuan

1. Menyelamatkan kelompok-kelompok usaha lapisan masyarakat menengah kebawah dari situasi krisis ekonomi.
2. Menambah modal kerja bagi masyarakat lapisan paling bawah dan kecil
3. Mengembangkan kelompok usaha masyarakat agar lebih produktif

Sasaran

1. Tersedianya dana permodalan untuk anggota
2. Menghimpun dan menyalurkan kepada anggotanya yang melaksanakan aktifitas usaha yang produktif dan prospektif kepada para anggota.

3. Memberikan pelayanan pinjaman kepada anggotanya yang melaksanakan usaha untuk modal kerja dengan prosedur yang mudah dan murah.

4.1.1.3 Visi Dan Misi KSPS BMT Surya Melati

Visi :

“ Menjadi Lembaga Keuangan Syariah Terbaik Dan Terpercaya”

Makna dari visi tersebut menggambarkan semangat untuk membangun ekonomi masyarakat (umat) berbasis syariah, dalam rangka mewujudkan kemandirian melalui tatakelola yang baik dan terpercaya menuju kesejahteraan anggota yang diridhoi Allah SWT. **Misi :**

1. Mewujudkan lembaga keuangan syariah yang mandiri, modern, amanah, dan sejahtera

Penjelasan :

- KSPS BMT SURYA MELATI senantiasa berupaya mewujudkan sebuah lembaga keuangan syariah yang mandiri, secara terus menerus meningkatkan jati diri, mengandalkan pada kekuatan yang dimiliki, serta

mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan pekerja keras, cerdas, tuntas dan ikhlas.

- Modern dari segi pelayanan, daya dukung operasional, dan sejajar atau lebih tinggi dengan lembaga keuangan terkemuka.
- Amanah dalam menjalankan kegiatan operasional berdasarkan prinsip *humanis transenden (hablum minallahu wa hablum minannasi)*
- Dalam melaksanakan jasa layanan lebih mengutamakan norma-norma syariat islam, memiliki kepekaan sosial yang tinggi sehingga keberadaannya dapat memberikn nilai tambah, serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta masyarakat luas.

2. Mengembangkan SDI yang tangguh, profesional, dan berdaya saing tinggi

Penjelaskan :

Untuk mencapai Visi yang telah ditetapkan, BMT berupaya mengembangkan Sumber Daya Insani yang profesional, kompeten, memiliki integritas tinggi, berdaya saing sehingga mampu menghadapi tantangan masa kini dan masa depan.

3. Meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung operasional BMT

Penjelasan :

Untuk mendukung layanan keuangan syariah yang cepat, akurat dan modern, BMT berupaya meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai dengan didukung oleh ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang modern sesuai perkembangan zaman.

4. Menuju Masyarakat Islam Madani

Penjelasan :

Dengan adanya lembaga keuangan KSPS BMT SURYA MELATI ini menjadikan masyarakat lebih membudayakan transaksi islami bukan ribawi.

4.1.1.4 Produk-Produk KSPS BMT Surya Melati

Dalam mengelola usahanya KSPS BMT Surya Melati bergerak di bidang penghimpunan dana dan penyaluran dana (pembiayaan). Produk-produk KSPS BMT Surya Melati antara lain :

a. Produk Penghimpunan Dana

1) SIRELA (Simpanan Sukarela Lancar)

SIRELA adalah produk simpanan yang praktis dan sangat sesuai untuk simpanan pribadi maupun keluarga, karena didukung oleh kemudahan dalam bertransaksi. Setoran awal minimal Rp 10.000,- Setoran selanjutnya minimal Rp 10.000,-

2) SISUQUR (Simpanan Persiapan Qurban)

SISUQUR adalah simpanan anggota yang dirancang khusus sebagai sarana mempersiapkan dana untuk melaksanakan ibadah penyembelihan hewan qurban. Setoran awal minimal Rp 25.000,- Setoran selanjutnya minimal Rp 10.000,-

3) SISUKA (Simpanan Suka Rela)

SISUKA adalah simpanan anggota yang dirancang sebagai sarana investasi jangka panjang yang aman.

b. Produk Pembiayaan

1. MDA (Mudharabah)

KSPS BMT Surya Melati mempercayakan modal penuh kepada anggota untuk mengelola sebuah usaha yang prospektif. Penentuan bagi hasil berdasarkan kesepakatan bersama.

2. MSA (Musyarakah)

KSPS BMT Surya Melati memberikan tambahan modal usaha pada anggota. Bagi hasil di tentukan berdasarkan komposisi modal yang di sertakan atas kesepakatan bersama.

3. BBA (Bai Bitsaman Ajil)

KSPS BMT Surya Melati menyediakan barang-barang kebutuhan anggota yang pembayarannya di lakukan secara di ansur / dicicil senilai harga perolehan barang di tambah keuntungan (mark up) yang telah di sepakati bersama.

4. MBA (Murabahah)

KSPS BMT Surya Melati menyediakan barang-barang kebutuhan anggota yang pembayarannya di lakukan pada saat jatuh tempo, senilai harga perolehan barang di tambah keuntungan (mark up) yang telah di sepakati bersama.

5. IJAROH (Sewa)

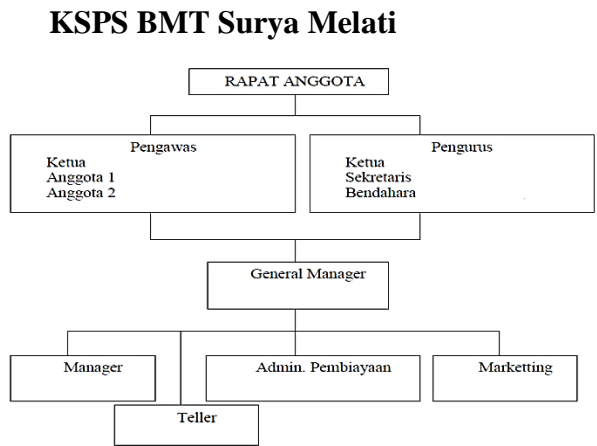
KSPS BMT Surya Melati menyewakan barang atau jasa kepada anggota dengan cara di ansur dan dibayar pada saat jatuh tempo.

6. PARAS (Pembiayaan Anggota Rumah Sehat)

KSPS BMT Surya Melati memberikan pembiayaan untuk pengadaan rumah sehat bagi anggota. KSPS BMT Surya Melati ini tidak hanya melayani anggota muslim saja namun juga melayani anggota non muslim. Namun anggota non muslim masih jarang, karena di KSPS BMT Surya Melati ini lebih mengutamakan anggota muslim.

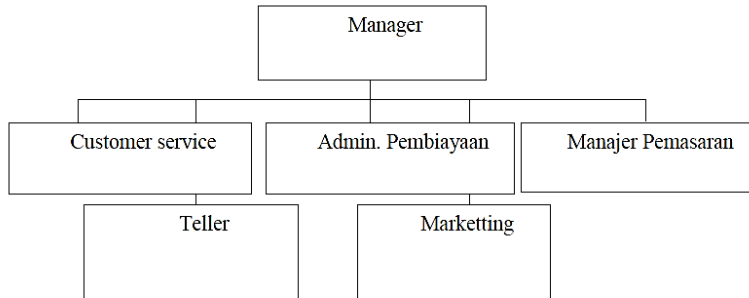
4.1.1.5 Struktur Organisasi KSPS BMT Surya Melati

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pusat



Sumber : KSPS BMT Surya Melati, 2016

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Cabang
KSPS BMT Surya Melati**



Sumber : KSPS BMT Surya Melati, 2016

4.1.2. Paparan Data Khusus

4.1.2.1. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

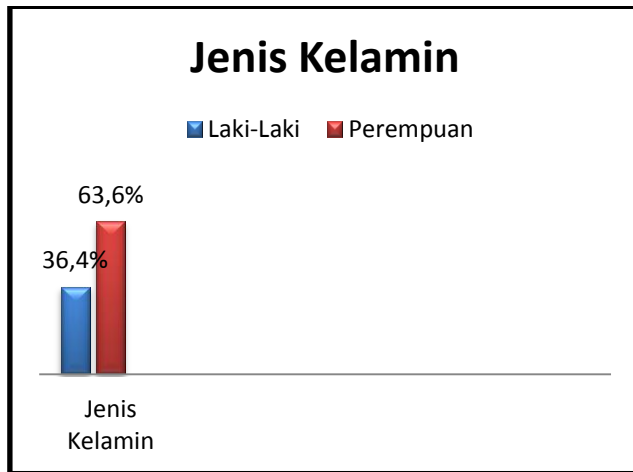
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Val Laki-Laki	20	36.4	36.4	36.4
id Perempuan	35	63.6	63.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 35 orang, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan yang diambil sebagai responden adalah perempuan.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.3



Sumber : Data diolah, 2016

b. Usia Responden

Data usia responden karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-23 tahun	30	54.5	54.5	54.5
24-26 tahun	14	25.5	25.5	80.0
27-29 tahun	8	14.5	14.5	94.5
> 29 tahun	3	5.5	5.5	100.0

Usia Responden

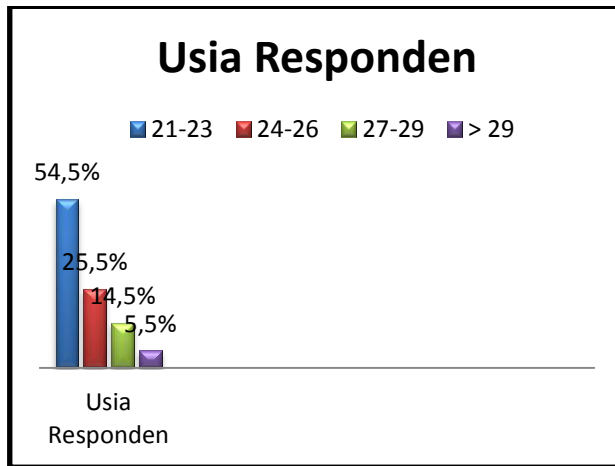
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-23 tahun	30	54.5	54.5	54.5
24-26 tahun	14	25.5	25.5	80.0
27-29 tahun	8	14.5	14.5	94.5
> 29 tahun	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-23 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21-23 tahun yaitu sebanyak 30 orang, sedangkan yang berusia 24-26 tahun kebawah sebanyak 14 orang, yang berusia 27-29 tahun sebanyak 8 orang, yang berusia > 29 tahun sebanyak 3 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.4



Sumber : Data diolah, 2016

c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

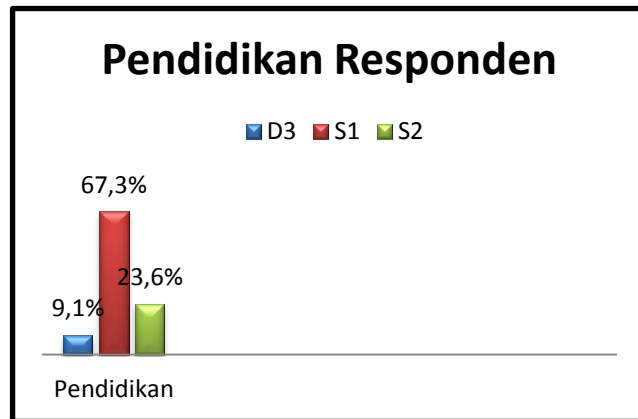
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	9.1	9.1	9.1
	S1	37	67.3	67.3	76.4
	S2	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan S1. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden berpendidikan D3 sebanyak 5 orang, sedangkan S1 sebanyak 37 orang, sedangkan S2 sebanyak 13 orang. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.5



4.1.2.2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada

responden yang berhasil ditemui. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari penghargaan (*rewards*) sebagai variabel bebas (Independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut di peroleh dari hasil angket yang telah di sebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini

Tabel 4.5
Hasil Skor Regresi

Variabel	Pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
REWARDS (X)	P1	6	10.9	26	47	18	33	4	7.3	1	1.8
	P2	7	12.7	27	49	20	36	0	0	1	1.8
	P3	15	27.3	27	49	12	22	0	0	1	1.8
	P4	6	10.9	27	49	21	38	1	1.8	0	0
	P5	6	10.9	27	49	21	38	1	1.8	0	0
	P6	12	21.8	18	33	16	29	6	11	3	5.5

P7	12	21.8	28	51	9	16	5	9.1	1	1.8
P8	11	20	23	42	15	27	3	5.5	3	5.5
P9	13	23.6	32	58	8	15	1	1.8	1	1.8
P10	26	47.3	23	42	5	9.1	0	0	1	1.8
P11	18	32.7	25	45	11	20	0	0	1	1.8
P12	4	7.27	22	40	26	47	3	5.5	0	0
P13	24	43.6	22	40	6	11	2	3.6	1	1.8
P14	24	43.6	22	40	8	15	0	0	1	1.8
P15	17	30.9	29	53	9	16	0	0	0	0
P16	15	27.3	34	62	6	11	0	0	0	0
P17	24	43.6	18	33	12	22	1	1.8	0	0
P18	19	34.5	25	45	10	18	0	0	1	1.8
P19	8	14.5	29	53	17	31	0	0	1	1.8
P20	6	10.9	26	47	18	33	4	7.3	1	1.8
P21	7	12.7	27	49	20	36	0	0	1	1.8
P22	15	27.3	27	49	12	22	0	0	1	1.8
P23	6	10.9	27	49	21	38	0	0	1	1.8
P24	15	27.3	34	62	6	11	0	0	0	0

**KINERJA
KARYAWAN
(Y)**

P25	24	43.6	22	40	6	11	2	3.6	1	1.8
P26	24	43.6	22	40	8	15	0	0	1	1.8
P27	17	30.9	29	53	9	16	0	0	0	0
P28	15	27.3	34	62	6	11	0	0	0	0
P29	24	43.6	18	33	12	22	1	1.8	0	0
P30	19	34.5	25	45	10	18	0	0	1	1.8
P31	8	14.5	29	53	17	31	0	0	1	1.8
P32	6	10.9	26	47	18	33	4	7.3	1	1.8

P33	7	12.7	27	49	20	36	0	0	1	1.8
P34	16	29.1	26	47	12	22	1	1.8	0	0

Sumber : Data diolah, 2016

a) Rewards

1. Kenaikan gaji saya dilakukan dengan adil, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 47% menyatakan setuju.
2. Saya merasa bahwa gaji saya merupakan cerminan yang baik atas kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 12,7% sedangkan 49% menyatakan setuju.
3. Saya sangat memahami bagaimana peningkatan gaji ditetapkan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 49% menyatakan setuju.
4. Banyaknya bonus terakhir saya cukup mencerminkan kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 49% menyatakan setuju
5. Cara penetapan atau penentuan terhadap gaji saya dilakukan dengan adil, responden menyatakan sangat

setuju atas pernyataan ini sebesar 21,8% sedangkan 49% menyatakan setuju.

6. Gaji yang saya peroleh sangat kompetitif, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 21,8% sedangkan 33% menyatakan setuju.
7. Prospek bonus yang sedikit mempengaruhi sikap saya terhadap kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 21,8% sedangkan 51% menyatakan setuju
8. Saya merasa puas dengan program tunjangan yang fleksibel, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 20% sedangkan 42% menyatakan setuju
9. Seluruh gaji dan paket tunjangan saya sangat kompetitif (mis Gaji Pokok, pensiun, liburan), responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 23,6% sedangkan 58% menyatakan setuju
10. Mereka yang memiliki kinerja bagus dipromosikan terlebih dahulu, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 47,3% sedangkan 42% menyatakan setuju

11. Promosi dan transfer dilakukan dengan adil, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 32,7% sedangkan 45% menyatakan setuju
12. Saya selalu tidak ketinggalan informasi mengenai apa yang dipersyaratkan bagi saya untuk meningkatkan kinerja saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 7,27% sedangkan 40% menyatakan setuju
13. Hak saya menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju
14. Pandangan perseorangan cukup dihargai, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju
15. Strategi usaha atau bisnis ditentukan oleh para individu, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 30,9% sedangkan 53% menyatakan setuju
16. Saya menyukai pekerjaan saya apapun jenis pekerjaan yang saya lakukan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 62% menyatakan setuju

17. Manager saya memberi teguran kepada saya apabila saya tidak melakukan kinerja dengan baik, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 33% menyatakan setuju
18. Manager saya memberi pujian pada saya apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 34,5% sedangkan 45% menyatakan setuju
19. Ukuran yang digunakan untuk memantau kinerja saya adalah paling tepat untuk pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 14,5% sedangkan 53% menyatakan setuju
20. Saya sungguh merasa sangat jelas mengenai hasil akhir yang diharapkan dari saya pada pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 47% menyatakan setuju
21. Hasil kinerja yang diharapkan dari saya ditetapkan secara realistis, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 12,7% sedangkan 49% menyatakan setuju
22. Saya sangat paham atas sikap-sikap yang diharapkan untuk diterapkan didalam pekerjaan saya, responden

menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 49% menyatakan setuju

23. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang arah karir potensial didalam perusahaan ini, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 49% menyatakan setuju

24. Saya memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan yang tidak dipergunakan didalam pekerjaan saya sekarang ini, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 62% menyatakan setuju

b) Kinerja Karyawan

25. Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju

26. Karyawan selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaannya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 40% menyatakan setuju

27. Karyawan mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan, responden

- menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 30,9% sedangkan 53% menyatakan setuju
28. Pekerjaan saya selalu selesaikan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 27,3% sedangkan 62% menyatakan setuju
29. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 43,6% sedangkan 33% menyatakan setuju
30. Target kerja saya selalu terpenuhi, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 34,5% sedangkan 45% menyatakan setuju
31. Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 14,5% sedangkan 53% menyatakan setuju
32. Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi karyawan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 10,9% sedangkan 47% menyatakan setuju
33. Terjadinya hubungan antara karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bagus, responden

menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 12,7% sedangkan 49% menyatakan setuju

34. Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik setiap pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju atas pernyataan ini sebesar 29,1% sedangkan 47% menyatakan setuju

4.1.2.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yang membandingkan yang membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel k adalah konstruk.

Untuk mengetahui soal valid dan tidak valid dapat dilihat nilai r hitung dibandingkan dengan tabel *corelation produk moment* untuk dk (Derajat Kebebasan) = $n-2 = 55-2 = 53$ untuk $\alpha = 0,05$ (5%) uji satu arah adalah 0,224. Jika r hitung $>$ r tabel maka soal tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Ket
REWARDS (X)	P1	.739	0.224	VALID
	P2	.792	0.224	VALID
	P3	.418	0.224	VALID
	P4	.707	0.224	VALID
	P5	.494	0.224	VALID
	P6	.619	0.224	VALID
	P7	.653	0.224	VALID
	P8	.736	0.224	VALID
	P9	.542	0.224	VALID
	P10	.585	0.224	VALID
	P11	.586	0.224	VALID
	P12	.381	0.224	VALID
	P13	.585	0.224	VALID
	P14	.586	0.224	VALID
	P15	.577	0.224	VALID
	P16	.407	0.224	VALID
	P17	.635	0.224	VALID
	P18	.702	0.224	VALID
	P19	.661	0.224	VALID
	P20	.739	0.224	VALID
	P21	.792	0.224	VALID

	P22	.418	0.224	VALID
	P23	.707	0.224	VALID
	P24	.407	0.224	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	P25	.585	0.224	VALID
	P26	.586	0.224	VALID
	P27	.577	0.224	VALID
	P28	.407	0.224	VALID
	P29	.635	0.224	VALID
	P30	.702	0.224	VALID
	P31	.661	0.224	VALID
	P32	.739	0.224	VALID
	P33	.792	0.224	VALID
	P34	.494	0.224	VALID

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *corected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif di banding r tabel untuk $(df) = 55-2 = 53$ dan alpha 0,05, dengan uji satu sisi didapat r tabel sebesar 0,224 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel X dan Y adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen maka menggunakan SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficient	Alpha	Ket.
X	24 item	0,966	Reliabel
Y	10 item	0,966	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah reliabel.

4.1.2.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk menghindari segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian maka dilakukan pengujian tetapi dikarenakan pada penelitian ini merupakan uji satu arah maka hanya dilakukan uji normalitas. Dengan hasil sebagai berikut :

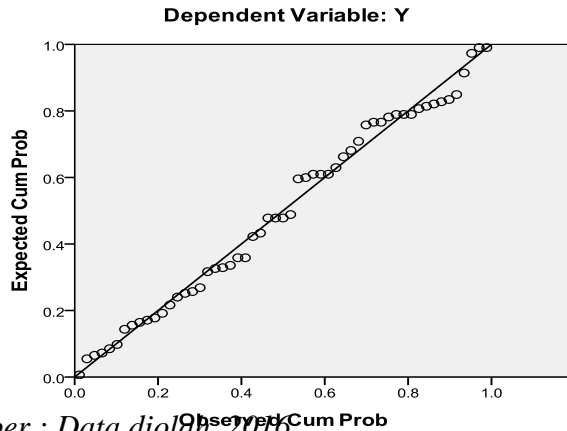
a. Uji Normalitas

Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Gambar 4.7

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, 2016

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen-nya atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2.5. Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari 55 responden.

Hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X = 0,407$ dengan konstanta sebesar 1,937 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,937 + 0,407X$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

X = variabel bebas penghargaan (*rewards*)

b. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada variabel penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.937	1.412		1.372	.176
X	.407	.015	.966	27.278	.000

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Penghitungan t hitung sebagaimana terlihat dalam tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *rewards* (X) adalah 0,470. Dengan derajat kebebasan $55-3 = 52$ dengan P value (Sig) = 0,00 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini merupakan bukti H_0 di tolak sehingga H_1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel X mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. maka variable penghargaan (*rewards*) (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.934	.932	1.325	1.910

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data diolah, 2016

Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,934. Hal ini berarti 93,4% variasi dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh penghargaan (*rewards*). Sedangkan sisanya (100% - 93,4% = 6,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.2.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis mendapat kesimpulan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan. Hal itu dapat

dilihat berdasarkan hasil perhitungan R square yang menunjukkan pengaruh variabel penghargaan (*reward*) sebesar 93,4%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel reward sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan.

Semakin baik penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan, menyebabkan tingginya kinerja karyawan pada KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan. Karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya apabila perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan mengenai hasil kinerjanya. Dalam hal ini seorang karyawan membutuhkan keluasan dalam kekuasaan, promosi, hadiah, status simbol, pengakuan, jabatan dan penghargaan sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena penghargaan merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk moneter maupun nonmoneter dari pengabdianya terhadap perusahaan. Penghargaan (*Reward*) ini dapat berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung

yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Reward berupa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dapat juga diartikan sebagai bayaran tetap diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang mendapatkan imbalan berupa gaji yang memuaskan membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*.¹ Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan

¹Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2002, h. 43

yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka, karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.