

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah singkat KSPPS BMT Lima Satu Jepara

KSPPS BMT Lima Satu Jepara merupakan koperasi dengan pola syari'ah di Kabupaten Jepara yang pendiriannya dipelopori oleh pengurus NU Cabang Jepara. Berawal dari munculnya semangat pemberdayaan ekonomi umat, maka pada tanggal 27 Mei 1998 dibentuklah Koperasi yang diharapkan akan menjadi payung pemberdayaan bagi masyarakat. Setelah melakukan berbagai tahapan baik pertemuan intern pengurus, pertemuan dengan LPNU dan Pengurus NU, maka muncullah pemikiran-pemikiran agar dibentuk sebuah lembaga keuangan syari'ah yang betul-betul menjalankan kebijakan lembaganya berdasarkan syari'ah. Maka disusunlah program dan persiapan-persiapan bagi berdirinya lembaga keuangan itu, salah satunya dengan memohon restu kepada Rois Aam PBNU KH. Sahal Mahfud. Sehingga pada tanggal 17 April 2011 terlahirlah Unit Jasa Keuangan Syari'ah yang lebih dikenal sebagai Baitul Maal Wattamwil (BMT) Lima Satu dengan badan hukum No.518/03/16/BH/PAD/XIV.10/III/2012 yang dibuka secara resmi oleh Bapak Bupati Jepara, H. Hendro Matojo.

Tahun 2016 berdasarkan Peraturan Pemerintah yang baru, Rapat Anggota memutuskan untuk memisahkan Antara KSU yang konsen di Minimarket dengan KSPPS yang konsen di Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah, sehingga pada Oktober 2017 Akta dan Badan Hukum berubah 005494/BH/M.KUKM.2/X/2017 yang berkedudukan di Jalan Ki.Mangunsarkoro No.21 Panggang Jepara.

Adapun Visi, Misi dan Tujuan BMT Lisa Sejahtera yang dijalankan adalah:

➤ VISI

Menjadi Lembaga Keuangan Syari'ah yang Terpercaya, Tangguh, Serta Terdepan dalam Inovasi Produk dan Teknologi.

➤ MISI

1. Membangun SDM yang mampu memadukan kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiratual.
2. Mempunyai komitmen terhadap pengembangan produk-produk syari'ah.
3. Menanamkan semangat kerja secara profesional yang didasari nilai-nilai transendental.
4. Meningkatkan performa administrasi yang tertata dan mendukung kinerja lembaga secara optimal.
5. Meningkatkan kualitas teknologi informasi yang mampu menjawab kebutuhan zaman.
6. Melayani anggota secara profesioanal dengan penuh ketulusan.
7. Membangun Fondasi ekonomi kerakyatan demi kesejahteraan dan kemaslahatan umat.

➤ TUJUAN

1. Meningkatkan performa adminitrasi keuangan secara optimal
2. Melayani Anggota / Nasabah secara Profesional

2. Lokasi KSPPS BMT Lima Satu Jepara

Lokasi kantor pusat KSPPS BMT Lima Satu Jepara ini beralamat di Jalan Ki Mangunsarkoro No. 21 Panggang Jepara Kode Pos 59411. No Telp. 0291-4296009.

Untuk kantor cabang BMT Lima Satu Jepara, berikut alamat instansinya:

- a. Cabang 01 Jepara : Jl. Pemuda No. 51 Protoyudan (Gdg PCNU Lt.1) Jepara, Telp (085 325550451).
- b. Cabang 02 Bangsri : Jl. Pramuka (Komp. YPI HA) Bangsri Jepara, Telp (082325199551).

- c. Cabang 03 Kedung : Jl. Bugel - Pecangaan (samping polsek) Bugel Jepara, Telp (082323771151).
- d. Cabang 04 Mayong : Jl. Mayong - Welahan (belakang pasar) Mayong Jepara, Telp (081377322451).
- e. Cabang 05 Karimun Jawa Telp. 081377322451
- f. Cabang 06 Nalumsari Telp. 085280551551

B. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil –hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan untuk agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5 jenis, yaitu :

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	8	40%
Wanita	12	60%
Jumlah	20	100%

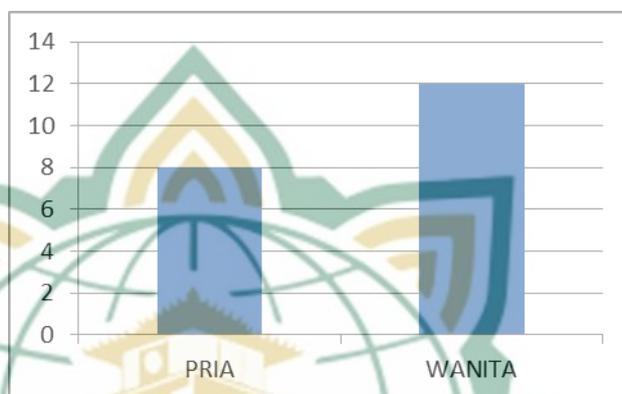
Sumber : data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita yaitu sebanyak 12 orang atau 60 % sedangkan sisanya adalah responden laki – laki sebanyak 8 orang atau

40 %. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang peneliti peroleh :

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden



Sumber : data primer yang telah di olah, 2018

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
<21 Tahun	2	10%
21-30 Tahun	9	45%
31-40 Tahun	7	35%
41-50 Tahun	2	10%
> 50 Tahun	0	0%
Jumlah	20	100%

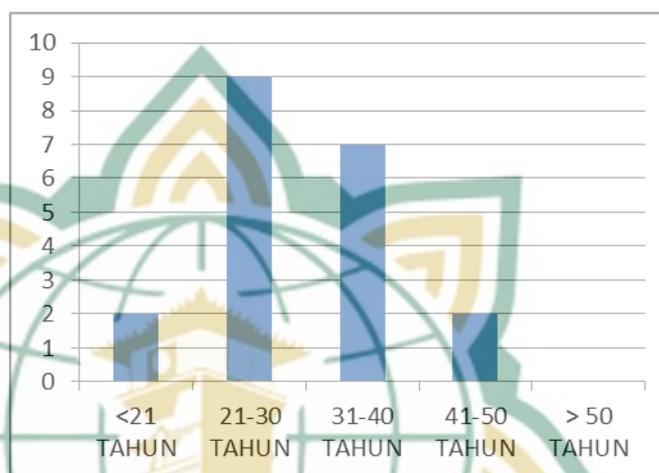
Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 45%, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 35% dan sisanya yang berusia <21 tahun sebanyak 2 orang atau 10% dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 10%. Untuk lebih

jelasan, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dari usia yang diperoleh :

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

3. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

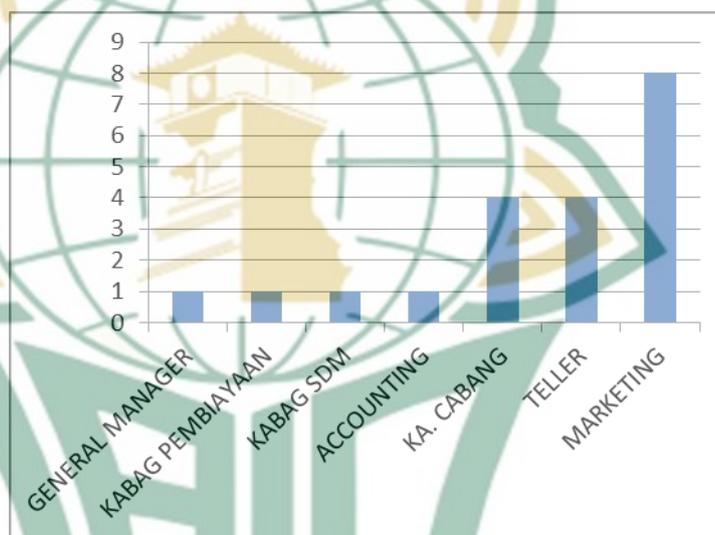
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
General Manager	1	5%
Kabag Pembiayaan	1	5%
Kabag Sdm	1	5%
Accounting	1	5%
Ka. Cabang	4	20%
Teller	4	20%
Marketing	8	40%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jabatan responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara ini mayoritas adalah marketing sebanyak 8 orang atau 40%, kepala cabang dan Teller masing- masing 4 orang atau 20% ,dan sisanya masing- masing terdiri dari satu orang atau 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jabatan pekerjaan yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.3
Jabatan Responden



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

4. Lama Kerja Responden

Adapun data mengenai lama kerja responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 - 5 Tahun	10	50%
5 - 10 Tahun	6	30%
10 - 15 Tahun	4	20%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara yang diambil sebagai responden sebagian besar sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 50% dan 5-10 tahun sebanyak 6 orang atau 30%, sisanya yang sudah bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 4 orang atau 20%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari lama kerja responden yang peneliti peroleh:

Gambar 4.4
Lama Kerja Responden



Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

5. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	6	30%
AKADEMI	3	15%
S1	10	50%
S2	1	5%
Jumlah	20	100%

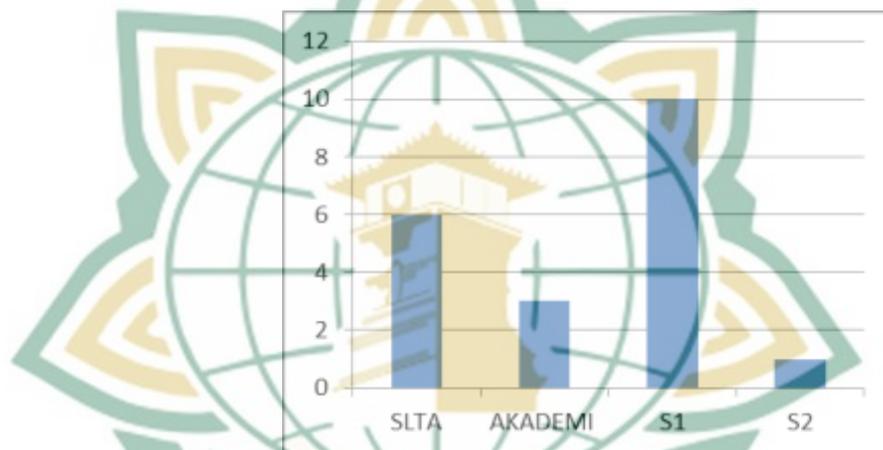
Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara yang diambil sebagai

responden sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 50%, SLTA sebanyak 6 orang atau 30%, akademi sebanyak 3 orang atau 15%, dan S2 sebanyak 1 orang atau 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari pendidikan terakhir responden yang peneliti peroleh:

Gambar 4.5

Pendidikan Terakhir Responden



Sumber :Data primer yang telah diolah, 2018

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang Pengaruh Pembinaan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pembinaan (x1)	P1	0	0%	2	10%	7	35%	8	40%	3	15%
	P2	0	0%	2	10%	4	20%	8	40%	9	45%
	P3	0	0%	2	10%	6	30%	9	45%	4	20%
	P4	0	0%	0	0%	4	20%	12	60%	4	20%
	P5	2	20%	5	25%	3	15%	8	40%	0	0%
Insentif (x2)	I1	2	10%	1	5%	9	45%	8	40%	0	0%
	I2	0	0%	1	5%	5	25%	8	40%	6	30%
	I3	0	0%	2	10%	7	35%	9	45%	2	10%
	I4	0	0%	1	5%	4	20%	8	40%	7	35%
	I5	2	10%	1	5%	10	50%	7	35%	0	0%
	I6	1	5%	2	10%	3	15%	8	40%	6	30%
	I7	4	20%	4	20%	3	15%	7	35%	2	10%
	I8	2	10%	3	15%	3	15%	7	35%	5	25%
	I9	1	5%	3	15%	5	25%	9	45%	2	10%
Kinerja karyawan (y)	KK1	0	0%	2	10%	4	20%	8	40%	6	30%
	KK2	1	5%	2	10%	7	35%	8	40%	2	10%
	KK3	2	10%	3	15%	4	20%	7	35%	4	20%
	KK4	0	0%	2	10%	5	25%	7	35%	6	30%
	KK5	1	5%	3	15%	5	25%	9	45%	2	10%
	KK6	0	0%	1	5%	4	20%	9	45%	6	30%
	KK7	0	0%	0	0%	4	20%	10	50%	6	30%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara terhadap Pengaruh Pembinaan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, data-data tersebut dijelaskan pada uraian dibawah ini :

1. Pembinaan

Pada item 1, 15% responden menyatakan sangat setuju atas upaya perusahaan melakukan pemantauan secara berkala terhadap

kinerja karyawan, 40% menyatakan setuju, 35% menyatakan netral dan sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 2, 30% menyatakan sangat setuju atas penilaian perilaku karyawan dilakukan perusahaan dengan mendiagnosis kebutuhan perbaikan kerja secara berkala, 40% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, dan sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 3, 15% menyatakan sangat setuju atas perusahaan mendukung perbaikan kinerja karyawan dengan cara pemberian arahan-arahan yang karyawan lakukan, 45% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral dan sisannya menyatakan netral, dan sisanya 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 4, 20% menyatakan sangat setuju atas perusahaan yang selalu menanyakan kesulitan kerja yang harus dicapai karyawan, 60% menyatakan setuju dan sisanya 20% menyatakan netral. Pada item 5, 40% menyatakan setuju untuk agenda rutin keagamaan yang diadakan perusahaan, 15% menyatakan netral dan 25% menyatakan tidak setuju, sisanya 20% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Insentif

Pada item 1, 40% menyatakan setuju atas bonus yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, 45% menyatakan netral, 5% menyatakan tidak setuju, dan 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 2, 30% menyatakan sangat setuju dengan penjualan produk yang lebih banyak karyawan akan mendapatkan tambahan komisi dari perusahaan, 40% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan sisannya 5% menyatakan tidak setuju. Pada item 3, 10% menyatakan sangat setuju atas adanya pembagian laba perusahaan kepada karyawan tiap akhir periode, 45% menyatakan setuju dan 35% menyatakan netral, sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 4, 35% menyatakan sangat setuju atas kompensasi yang ditanggung oleh perusahaan sebagai simpanan karyawan di hari pensiun, 40% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral, sisanya 5% menyatakan tidak setuju. Pada item 5, 35% menyatakan setuju atas adanya program

pemberian jaminan hari tua karyawan, 50% menyatakan netral, 5% menyatakan tidak setuju dan sisanya 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 6, 30% menyatakan sangat setuju atas adanya tunjangan kesehatan dan hari raya, 40% menyatakan setuju, 15% menyatakan netral, 10% menyatakan tidak setuju dan 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 7, 10% menyatakan sangat setuju atas adanya piagam penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada tiap akhir periode, 35% menyatakan setuju, 15% menyatakan netral, 20% menyatakan tidak setuju dan sisannya 20% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 8, 25% menyatakan sangat setuju atas adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan, 35% menyatakan setuju, 15% menyatakan netral, 15% menyatakan tidak setuju, dan 10% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 9, 10% menyatakan sangat setuju atas pujian yang diberikan perusahaan, 45% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 15% menyatakan tidak setuju dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kinerja karyawan

Pada item 1, 30% menyatakan sangat setuju atas adanya kesamaan antara tujuan karyawan dan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, 40% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral dan sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 2, 10% menyatakan sangat setuju atas adanya penyederhanaan prosedur standar kerja, 40% menyatakan setuju, 35% menyatakan netral, 10% menyatakan tidak setuju dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 3, 20% menyatakan sangat setuju atas adanya umpan balik agar pekerjaan karyawan lebih maksimal, 35% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, sisanya 10% menyatakan tidak setuju. Pada item 4, 30% menyatakan sangat setuju atas adanya kepuasan karyawan terhadap fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan, 35% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, dan sisanya 10%

menyatakan tidak setuju. Pada item 5, 10% menyatakan sangat setuju atas adanya pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensinya, 45% menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 15% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 5% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 6, 30% menyatakan sangat setuju atas adanya pemahaman yang sama untuk mencapai tujuan kerja, 45% menyatakan setuju, dan 20% menyatakan netral, sisanya 5% menyatakan tidak setuju. Pada item 7, 30% menyatakan sangat setuju atas tingkat inisiatif karyawan yang tinggi, 50% menyatakan setuju dan sisanya 20% memilih netral.

D. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan uji non responden sebanyak 20 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 16. diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r hitung)	keterangan
Pembinaan (X1)	1	0,711	Valid
	2	0,667	Valid
	3	0,675	Valid
	4	0,507	Valid
	5	0,553	Valid
Insentif (X2)	1	0,551	Valid
	2	0,572	Valid
	3	0,692	Valid
	4	0,650	Valid
	5	0,527	Valid

	6	0,667	Valid
	7	0,648	Valid
	8	0,782	Valid
	9	0,761	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,667	Valid
	2	0,577	Valid
	3	0,715	Valid
	4	0,593	Valid
	5	0,833	Valid
	6	0,666	Valid
	7	0,539	Valid

Sumber: Data Primer yang telah di olah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,444) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS for windows versi 16.0. berikut ini hasil pengujian reabilitas :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Pembinaan (X_1)	5 Item	0,702	Reliabel
Insentif (X_2)	9 Item	0,853	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7 Item	0,853	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* 0,702; 0,853; dan 0,853 > 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul dalam penelitian.

E. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik terdapat data yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji	Hasil	Keterangan
1.	Multikolinieritas	Nilai Tolerance variabel Pembinaan (X_1) dan Insentif (X_2) yaitu $0,403 > 0,1$ Nilai VIF variabel Pembinaan (X_1) dan Insentif (X_2) yaitu $2,482 < 10,00$	Tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji
2.	Autokolerasi	Nilai $DW=1,948$, $dL= 1,1004$, $dU=1,5367$ dan $4-dU= 2,4633$ Maka $dU < DW < 4-dU$ atau $1,5367 < 1,948 < 2,4633$.	Tidak terjadi Autokolerasi
3.	Heterokedastisitas	Nilai sig Pembinaan = $0,748 > 0,05$ Nilai sig Insentif = $0,279 > 0,05$	Model regresi ditemukan adanya masalah heterokedastisitas
4.	Normalitas	Nilai sig. Pembinaan = $0,027$ Nilai sig. Insentif = $0,279$ Nilai sig. Kinerja karyawan = $0,598$	Data berdistribusi dengan normal.

Sumber: data primer yang diolah, 2018

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel independen.¹ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Pembinaan dan Insentif masing – masing sebesar: 0,403; 0,403 dan VIF masing – masing sebesar: 2,482; 2,482. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Autokolerasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Dari hasil uji autokolerasi dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,948. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikan 0,05 dari jumlah data (n)= 20 dan K= 2 diperoleh nilai dL sebesar 1,1004, dU sebesar 1,5367 dan $4 - dU = 2,4633$. Maka $dL < DW < 4 - dU$ atau $1,5367 < 1,948 < 2,4633$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.² Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda, maka disebut

¹ Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Kudus, Media Ilmu Press, 2008, hlm. 15.

² R Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2004, hlm. 147.

heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut hasil pengujian dapat diketahui korelasi antara Pembinaan dengan Insentif menghasilkan nilai signifikan $0.748 > 0,05$; $0.279 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik non parametik, karena peneliti melihat bahwa data yang telah diteliti berdistribusi normal. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *Shapiro - Wilk* dengan melihat nilai pada *Kol-mogorov-smirnov*. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.³

Pada kolom *shapiro-Wilk* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Pembinaan, Insentif, dan Kinerja Karyawan bahwa signifikansi sebesar 0,027; 0,279; dan 0,598 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kinerja karyawan pada KSPPS BMT Lima Satu berdistribusi normal.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variable independen yaitu Pembinaan dan insentif, dengan variable terikat yaitu kinerja karyawan pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara. Dengan menggunakan alat bantu statistic SPSS for Windows versi 16.0.

³ Dwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta, 2010, hlm 71.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,706$, $X_2 = -0,363$ dan konstanta sebesar 1,924 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,924 + 0,706x_1 + 0,363x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pembinaan

X2 = Insentif

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

- a. Nilai sebesar 1,924 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 1,924.
- b. Koefisien regresi Pembinaan 0,706 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Pembinaan sebesar 100% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 70,6% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Insentif 0,363 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Insentif sebesar 100% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 36,3% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Koefisien Determinasi

Nilai signifikansi dalam Uji F sebesar $0,000 < \text{Probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pembinaan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari model Summary, nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,812 atau sama dengan 81,2% yang mengandung arti bahwa Pembinaan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

sebesar 81,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 81,2\% = 18,8\%$) Dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

3. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (20-2-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,10982. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Nilai	Hasil
Regresi Linear Berganda	Constant = 1,924 X1 = 0,706 X2 = 0,363	Tanpa pengaruh dari ketiga _variable independen maka variable Y nilainya akan tetap. Jika ada kenaikan X1 sebesar 100% maka nilai variable Y sebesar 70,6%. Jika ada kenaikan X2 sebesar 100% maka nilai _variable Y sebesar 36,3%
Koefisien determinasi	$R_{square} = 0,812$	Pembinaan dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,2%
Uji t	X1 $T_{hitung} = 2,879$ Sig = 0,010 X2 $T_{hitung} = 2,898$ Sig = 0,010	Berpengaruh positif dan signifikan Berpengaruh positif dan signifikan
Uji F	$F_{hitung} > F_{tabel}$ $36,710 > 3,59$	Pembinaan dan Insentif berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

a. Uji Hipotesis Variabel Pembinaan

Diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df $(20 - 2 - 1) = 17$ dengan signifikan 5% adalah 2,109. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh untuk variabel Pembinaan di peroleh $t_{\text{hitung}} (2,879) > t_{\text{tabel}} (2,109)$ sehingga menolak H_0 dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

b. Uji Hipotesis Variabel Insentif

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,898$ dengan tingkat signifikan 0,04 (kurang dari 0,05). Dengan t_{tabel} df $(20-2-1) = 17$ signifikasi 5% adalah sebesar 2,109. Dengan demikian diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,898) > t_{\text{tabel}} (2,109)$ sehingga menolak H_0 dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

4. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 36,710$ dengan $sig = 0,000$. F_{tabel} $df(N1) = 2$, $df(N2) = (20-(2+1)) = 17$ dengan signifikasi 5% adalah sebesar 3,59. Hasil uji $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $36,710 > 3,59$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pembinaan dan insentif secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Pembinaan terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 16. Dari uji signifikan parameter individual

(uji statistic t) dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai koefisien regresi Pembinaan sebesar 0,706 dengan tingkat signifikan t sebesar 0.010 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan Pembinaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel Insentif adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t_{hitung} (2,879) lebih besar dari dari t_{tabel} (2,109), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara Pembinaan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

Pembinaan berdasarkan uji T memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan insentif terhadap kinerja karyawan yaitu $2,879 < 2,898$. Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pembinaan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan insentif yaitu $0,706 > 0,363$.

Pembinaan merupakan sebuah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja yang tinggi. Pembinaan ini bertujuan untuk membantu memperbaiki kualitas kerja karyawan, mengembangkan talenta, memotivasi karyawan, dan bertujuan sebagai evaluasi sementara untuk menunjukkan titik kekuatan dan kelemahan karyawan dalam pencapaian sasaran kinerjanya.⁴ Pembinaan ini bisa dilakukan dengan beberapa model yaitu memantau kinerja karyawan, mendiagnosis kebutuhan perbaikan kinerja, menetapkan cara untuk memperbaiki sesuatu, menyampaikan umpan balikyang konstruktif, dan melakukan pembinaan mental spiritual.⁵

Peranan Pembinaan bukan lagi sekedar sebagai teori manajemen belaka, tetapi sudah menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan dan juga sebagai upaya perusahaan untuk menjaga kestabilan secara internal. Banyak perusahaan yang

⁴ Hubert K. Rampersad, *Personal Balanced Scorecard*, Penerbit PPM, Jakarta, 2006, hal. 191.

⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan syari'ah*, Raja Grafindo, Depok, 2015,hal.160-162.

berhasil karena memiliki manajemen yang baik, sehingga dapat membuka kontribusi yang besar dari karyawan kepada perusahaan. Peran pembinaan terhadap kinerja karyawan dirasakan semakin penting. Bila ada pembinaan yang baik kepada karyawan yang diimbangi dengan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan akan mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja. Karyawan juga akan meningkatkan kepercayaan dan dukungan diantara karyawan perusahaan.

Pembinaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, jika pembinaan dilakukan semakin sering dan rutin maka kinerja karyawan bisa semakin memburuk, karena dalam pembinaan diperlukan waktu untuk melakukan kegiatan pembinaan tersebut dan waktu untuk memantau dampak dari pembinaan tersebut. Terlalu sering mengadakan pembinaan juga bisa meningkatkan stres kerja karyawan dan menjadikan pemborosan waktu saja. Pembinaan sebaiknya dilakukan secara efektif dengan memperhatikan waktu pelaksanaan pembinaan.

Hal ini di buktikan dengan jawaban konsumen 15% responden menyatakan sangat setuju atas upaya perusahaan melakukan pemantauan secara berkala terhadap kinerja karyawan, dan 40% menyatakan setuju. 30% menyatakan sangat setuju atas penilaian perilaku karyawan dilakukan perusahaan dengan mendiagnosis kebutuhan perbaikan kerja secara berkala, dan 40% menyatakan setuju. 15% menyatakan sangat setuju atas perusahaan mendukung perbaikan kinerja karyawan dengan cara pemberian arahan-arahan yang karyawan lakukan, 45% menyatakan setuju. 20% menyatakan sangat setuju atas upaya perusahaan yang selalu menanyakan kesulitan kerja yang harus dicapai karyawan, dan 60% menyatakan setuju. 40% menyatakan setuju agenda rutin keagamaan yang diadakan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Zunara dan Adi Neka Fatyandy, Fendy Levy Kambey, yang menyatakan bahwa Pembinaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai koefisien regresi Insentif sebesar 0.363 dengan tingkat signifikan t sebesar 0.04 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan Insentif maka kinerja karyawan juga meningkat, dengan anggapan variabel pembinaan adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata diperoleh $t_{hitung} (2,898) > t_{tabel} (2,109)$ sehingga menolak H_0 dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

insentif berdasarkan uji T memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan Pembinaan terhadap kinerja karyawan yaitu $2,898 > 2,879$. Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda insentif berpengaruh lebih kecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pembinaan yaitu $0,363 < 0,706$.

insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.⁶ Insentif bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan sebagai motivasi karyawan agar lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Insentif bisa berupa

⁶ M Kadarisman,. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.hal.182.

insentif individu maupun insentif kelompok, dan insentif material dan insentif non-material.⁷

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Insentif yang diberikan kepada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara ini mampu menjadi penyemangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan adanya tunjangan-tunjangan dan bonus yang diberikan KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

Hal ini dibuktikan dengan jawaban konsumen 40% menyatakan setuju atas bonus yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kinerja karyawan. Pada item 2, 30% menyatakan sangat setuju dengan penjualan produk yang lebih banyak karyawan akan mendapatkan tambahan komisi dari perusahaan. Pada item 3, 10% menyatakan sangat setuju atas adanya pembagian laba perusahaan kepada karyawan tiap akhir periode. Pada item 4, 35% menyatakan sangat setuju atas kompensasi yang ditanggung oleh perusahaan sebagai simpanan karyawan dihari pensiun. Pada item 5, 35% menyatakan setuju atas adanya program pemberian jaminan hari tua karyawan. Pada item 6, 30% menyatakan sangat setuju atas adanya tunjangan kesehatan dan hari raya. Pada item 7, 10% menyatakan sangat setuju atas adanya adanya piagam penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada tiap akhir periode. Pada item 8, 25% menyatakan sangat setuju atas adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan. Pada item 9, 10% menyatakan sangat setuju atas pujian yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisotul Jannah, Haedar, dkk., Koko Happy Anggriawan,

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara, 2014,hal.133.

dkk., menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pembinaan dan insentif terhadap kinerja karyawan

Dari uji signifikan parameter simultan (uji statistik F) dalam tabel 4.10 menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $36,710 > 3,59$. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan dan insentif berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Selain dibuktikan dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,812 atau 81,2% yang menunjukkan bahwa pembinaan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.⁸ Sedangkan Pembinaan merupakan sebuah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja yang tinggi.

Adanya Pembinaan dan insentif dalam KSPPS BMT Lima Satu Jepara diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan rendahnya absensi, tingkat ketrampilan dan pengetahuan yang semakin meningkat, kesejahteraan karyawan juga semakin terjamin dalam perusahaan, dan adanya keselarasan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan yang hasilnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan pendapatan perusahaan.

H. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, bahwa untuk meningkatkan

⁸ M Kadarisman, *Op.Cit.*, hal.182.

Pembinaan dan Insentif yang lebih intensif supaya meningkatkan kinerja karyawan dan menambah *income* perusahaan juga mendapat loyalitas dari karyawan kepada KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

2. Implikasi Praktis

- a. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Pembinaan dan Insentif. Apabila kedua variabel tersebut berjalan dengan baik tentunya kinerja karyawan pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara akan lebih meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para manajemen harus menjadikan para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan diimbangi adanya pembinaan dan insentif sebagai penghargaan atas kinerja karyawan. Kinerja yang baik tentunya akan menjadikan nilai dari perusahaan menjadi lebih baik, dan akan meningkatkan mutu perusahaan.

