

## BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### 1. Sejarah KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan

Sejarah berdirinya KSPS Logam mulia berawal dari adanya musyawarah yang dilakukan oleh sejumlah tokoh masyarakat dan para ulama yang dipelopori oleh bapak H. Muhammad Mustamir, pada tanggal 10 Oktober 2001. Dalam musyawarah tersebut menggagas suatu lembaga yang berfungsi untuk menangani simpan pinjam yang menggunakan asas syariah. Pada tanggal 23 Agustus 2001, mengadakan musyawarah kembali untuk membentuk pendiri dan nama lembaga, serta draft anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Untuk nama lembaga dalam hasil musyawarah telah disepakati dengan nama KSPS Logam Mulia, pada tanggal 25 Agustus 2001. Kemudian hasil tersebut disampaikan kepada kepala Kantor Koperasi dan UKM Kabupaten Grobogan untuk mendapatkan pengesahan.

Atas kuasa rapat pembentukan dan untuk menindak lanjuti hasil rapat tersebut, tanggal 15 September 2001 KSPS Logam Mulia mendapatkan badan hukum No. 112/BH/PAD/KDK. 11-4/IX/2001. Pada tanggal 21 April 2003 terdapat perubahan tentang akte anggaran dasar koperasi KSPS Logam Mulia yaitu No. 06/BH/PAD/KDK. II/IV/2003.<sup>1</sup>

Dalam menjalankan usahanya, KSPS Logam Mulia telah mendapatkan hasil positif berupa tanggapan masyarakat, minat masyarakat dan dukungan tentang keberadaan KSPS Logam Mulia. Pada tanggal 12 Februari 2002, KSPS Logam Mulia membuka kantor cabang yang berada di Kecamatan Grobogan yang beralamat di Jalan P. Puger Nomor 57 Grobogan dengan nomor telpon (0292)7700096, dengan jumlah karyawan

---

<sup>1</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

6 orang. Untuk mengembangkan usahanya dan memperluas layanan terhadap masyarakat. Pada tanggal 13 Maret 2002 membuka kantor cabang di Babalan Kalirejo Kecamatan Undaan Kudus, yang beralamat di Jalan Raya Purwodadi Kudus telpon (0291)3305031, dengan jumlah karyawan 6 orang. Dalam kurun waktu dua bulan dan dipandang perlu untuk membuka cabang di Kecamatan Undaaan, pada tanggal 13 Mei 2002 di Jalan Raya Purwodadi Kudus Km. 7, telpon (0291)4247746 dengan jumlah karyawan 6 orang.<sup>2</sup>

Adanya perubahan akte anggaran dasar pada tahun 2003, maka KSPS Logam Mulia melebarkan sayapnya dengan membuka kantor cabang di wilayah Kota Kudus, seperti di Kecamatan Undaan, Kecamatan Jekulo, Kecamatan Dawe dan lain sebagainya. KSPS Logam Mulia merupakan suatu lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam dengan berbasis syariah dan prinsip bagi hasil, yang sesuai dengan hukum Islam, baik dalam kegiatan simpanan harian, simpanan berjangka (deposito) dan dalam kegiatan pembiayaan atau pemberian kredit.

## 2. Filosofi KSPS BMT Logam Mulia

Untuk melaksanakan usahanya KSPS Logam Mulia berpedoman kepada visi, misi strategi dan budaya kerja.

### a. Visi KSPS Logam Mulia

Adapun visi dari KSPS Logam Mulia adalah Membangun Ekonomi Umat.<sup>3</sup>

### b. Misi KSPS Logam Mulia

- 1) Pemberdayaan ekonomi umat melalui usaha simpan pinjam.
- 2) Penghimpunan dan pengelolaan dana masyarakat agar aman sesuai syariah.

---

<sup>2</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

<sup>3</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

3) Mengembangkan usaha ekonomi produktif baik skala kecil maupun menengah serta meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat.<sup>4</sup>

c. Strategi KSPS Logam Mulia

Sedangkan strategi yang digunakan Oleh KSPS Logam Mulia adalah memberi pelayanan dengan cepat, tepat dan terintegrasi.<sup>5</sup>

d. Budaya Kerja KSPS Logam Mulia

- 1) Memulai aktifitas kantor dengan berdo'a.
- 2) Menetapkan rencana kerja harian, sesuai job kerja, evaluasi kerja dan laporan kerja.
- 3) Memberikan pelayanan yang terbaik, meliputi: salam, senyum, ikhlas, ramah, keakraban, cepat, tepat dan terintegrasi.
- 4) Setiap anggota wajib menjaga nama baik, citra, lembaga baik di luar atau di dalam kantor.
- 5) Setiap pengelola wajib aktif dan memiliki sifat inisiatif untuk mengembangkan kemajuan KSPS Logam Mulia.
- 6) Setiap timbul masalah harus didiskusikan dan dipecahkan bersama sehingga tercipta suatu *team work* forum musyawarah mufakat.
- 7) Setiap personil wajib menyelesaikan tugas hariannya pada hari itu juga tanpa menunda-nunda.
- 8) Setiap personil harus saling menghormati dan senantiasa menjaga wibawa personal.
- 9) Tempat kerja senantiasa bersih, rapi dan mengesahkan suasana Islami. Membudayakan kerja jujur dan *circle mutual sport*.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

<sup>5</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

<sup>6</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

### 3. Produk dan Jasa KSPS BMT Logam Mulia Dawe Kudus

#### a. *Funding* (Simpanan)

*Funding* merupakan salah satu bagian yang paling fundamental bagi lembaga keuangan, karena dari sisi *funding* inilah dana yang masuk dapat diputar kembali. Bagian *funding* mempunyai peranan yang sentral dalam mendukung laju kuat dan lemahnya KSPS Logam Mulia. Jika dalam KSPS Logam Mulia sisi *funding*-nya lemah, maka sirkulasi likuiditas akan lemah. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara dana yang masuk dengan dana yang keluar, dalam hal ini adalah dana yang dilempar ke bagian lain.

Prinsip utama yang diterapkan dalam manajemen *funding* di KSPS Logam Mulia adalah kepercayaan. Artinya kemauan masyarakat untuk menaruh dananya pada KSPS Logam Mulia sangat dipengaruhi oleh ketidakpercayaan masyarakat itu sendiri. Produk-produk yang dimiliki oleh KSPS Logam Mulia yang termasuk dalam *funding* (simpanan), antara lain:

1) Simpanan Berjangka

Simpanan ini sangat bermanfaat bagi masyarakat yang ingin menginvestasikan hartanya dalam jangka waktu tertentu. Jangka waktu simpanan ini terdiri dari 6 bulan dan 12 bulan.

2) Tabasis

Adalah simpanan atau tabungan masyarakat yang diperuntukkan bagi siswa sekolah.

3) Tasaqur

Adalah simpanan masyarakat yang dipersiapkan untuk qurban.

4) Tabungan Haji

Adalah simpanan bagi masyarakat yang dipersiapkan untuk ibadah haji.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

**b. Lending (Pembiayaan)**

Pembiayaan merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu lembaga keuangan. Sebab melalui pembiayaan dapat diketahui kemampuan suatu lembaga keuangan dalam mensirkulasi dana yang telah dihimpun dari masyarakat, agar tidak terjadi pengendapan dana dan ketidak mampuan dalam menyediakan dana jangka pendek, maka lembaga keuangan tersebut harus mengadakan pembiayaan kepada masyarakat dengan sistem bagi hasil. Dalam lending ini bagian marketing harus melakukan *survey* pembiayaan, mencari nasabah pembiayaan prospektif, menerima daftar permohonan pembiayaan, membuat data nasabah pembiayaan dan membuat laporan secara rutin.

Produk-produk yang termasuk dalam lending (pembiayaan) antara lain:<sup>8</sup>

1) *Mudharabah*

*Mudharabah* adalah salah satu produk pembiayaan yang diberikan oleh KSPS Logam Mulia dalam rangka untuk membiayai modal kerja yang diperlukan oleh anggota atau nasabah, dimana pembagian keuntungannya sesuai dengan kesepakatan.

2) *Musyarokah*

*Musyarokah* adalah produk pembiayaan yang dilakukan dengan cara modal investasi atau modal kerja dimana pihak bank atau KSPS Logam Mulia dilibatkan dalam proses manajemen pengelolaan usahanya. Pembagian keuntungan dari produk ini berdasarkan nisbah bagi hasil yang telah disepakati antara kedua belah pihak.

3) *Ba'i Bits Saman Ajil* (BBA)

*Ba'i Bits Saman Ajil* (BBA) adalah produk pembiayaan yang digunakan untuk keperluan pembelian barang yang dibutuhkan oleh nasabah, dimana proses pembayarannya dapat diangsur

---

<sup>8</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

sebesar harga pokok ditambah dengan besarnya bagi hasil yang telah disepakati.

4) *Ijaroh*

*Ijaroh* adalah salah satu produk pembiayaan yang diberikan untuk pembayaran barang sewaan kepada nasabah, dimana nasabah dapat mengambil manfaat dari barang yang disewa sesuai dengan jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan.

5) *Qardul Hasan*

*Qordul Hasan* adalah produk pembiayaan dengan memberikan pinjaman lunak kepada nasabah, semata-mata kewajiban sosial dan nasabah tidak dituntut untuk memberikan tambahan, hanya mengembalikan sebesar pokok pinjaman.

6) *Dien Bi Nadzar*

*Dien Bi Nadzar* adalah produk pembiayaan yang diberikan kepada nasabah dengan akad perjanjian bahwa nasabah akan memberikan keuntungan pada saat pelunasan dengan besarnya bagi hasil sesuai dengan nadzarnya pada saat akan pembiayaan dan disetujui oleh pihak KSPS Logam Mulia.

Selain produk-produk di atas KSPS Logam Mulia memiliki suatu bagian yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat yang berupa zakat, infaq dan shadaqah. Bagian tersebut disebut Baitul Maal, yang meliputi:<sup>9</sup>

- 1) Program pemberian beasiswa.
- 2) Pemberian dana sosial.
- 3) Pemberian kredit Qordul Hasan.
- 4) Pemberian santunan yatim piatu.
- 5) Pemberian santunan fakir miskin, orang jompo, janda tua dan lain-lain.

---

<sup>9</sup>Hasil Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, tanggal 26 Oktober 2016.

## B. Hasil Uji Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS versi 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| Variabel                         | <i>Reliability Coeffiens</i> | Alpha | Keterangan      |
|----------------------------------|------------------------------|-------|-----------------|
| Keadilan distributif ( $X_1$ )   | 0,798                        | 0,60  | <i>Reliabel</i> |
| Keadilan prosedural ( $X_2$ )    | 0,897                        | 0,60  | <i>Reliabel</i> |
| Keadilan interaksional ( $X_3$ ) | 0,671                        | 0,60  | <i>Reliabel</i> |
| Kinerja karyawan (Y)             | 0,804                        | 0,60  | <i>Reliabel</i> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. dengan demikian, semua variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2$  atau  $df$  28 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,374 Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

| Variabel                                 | Item | Corected Item-Total Correlation (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|--|------|--|---------|------------|
| Keadilan distributif (X <sub>1</sub> )   | P1   | 0,490                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P2   | 0,424                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P3   | 0,738                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P4   | 0,526                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P5   | 0,508                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P6   | 0,682                                      | 0,374   | Valid      |
| Keadilan prosedural (X <sub>2</sub> )    | P1   | 0,480                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P2   | 0,761                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P3   | 0,906                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P4   | 0,873                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P5   | 0,512                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P6   | 0,713                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P7   | 0,740                                      | 0,374   | Valid      |
| Keadilan interaksional (X <sub>3</sub> ) | P1   | 0,468                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P2   | 0,486                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P3   | 0,455                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P4   | 0,441                                      | 0,374   | Valid      |
| Kinerja karyawan (Y)                     | P1   | 0,595                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P2   | 0,725                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P3   | 0,559                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P4   | 0,656                                      | 0,374   | Valid      |
|  | P5   | 0,475                                      | 0,374   | Valid      |

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,374) dan bernilai positif dan dapat dikatakan *valid*.

### C. Deskripsi Responden

#### 1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 43 orang yang merupakan karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Dawe Kudus.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Responden yang berkaitan dengan jenis kelamin yang ada di KSPS BMT Logam Mulia Dawe Kudus dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### Jenis Kelamin Responden

| No           | Jenis Kelamin | Frekuensi | Prosentase  |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| 1            | Laki-laki     | 28        | 65,12%      |
| 2            | Perempuan     | 15        | 34,88%      |
| <b>Total</b> |               | <b>43</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 28 atau (65,12%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 15 atau (34,88%).

## 3. Umur

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### Umur Responden

| No           | Umur    | Frekuensi | Prosentase  |
|--------------|---------|-----------|-------------|
| 1            | 20 – 25 | 10        | 23,26%      |
| 2            | 26 – 30 | 8         | 18,60%      |
| 3            | 31 – 35 | 18        | 41,86%      |
| 4            | 36 - 45 | 7         | 16,28%      |
| <b>Total</b> |         | <b>43</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang bekerja umurnya yang paling banyak adalah 31-35 tahun sebanyak 18 karyawan (41,86%), kemudian umur 20-25 tahun sebanyak 10 karyawan (23,26%), kemudian umur 26-30 tahun sebanyak 8 karyawan (18,60%) selanjutnya umur 36-45 tahun sebanyak 7 karyawan (16,28%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata umur responden yang bekerja di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan adalah 31-35 tahun.

#### 4. Pendidikan

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Responden**

| No           | Pendidikan Responden | Frekuensi | Prosentase  |
|--------------|----------------------|-----------|-------------|
| 1            | SMA                  | 14        | 32,56%      |
| 2            | Diploma              | 5         | 11,63%      |
| 3            | S1                   | 24        | 55,81%      |
| 4            | S2                   | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> |                      | <b>43</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang pendidikan lulusan sarjana (S1) adalah sebanyak 24 karyawan (55,81%), pendidikan lulusan SMA sebanyak 14 karyawan (32,56%), pendidikan lulusan diploma sebanyak 5 karyawan (11,63%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan responden yang bekerja di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan adalah lulusan sarjana (S1) sebanyak 24 karyawan.

#### 5. Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Lama Bekerja Responden**

| No           | Pendidikan Responden | Frekuensi | Prosentase  |
|--------------|----------------------|-----------|-------------|
| 1            | 1 – 3 tahun          | 8         | 18,61%      |
| 2            | 4 – 6 tahun          | 15        | 34,88%      |
| 3            | 7 – 9 tahun          | 17        | 39,53%      |
| 4            | > 10 tahun           | 3         | 6,98%       |
| <b>Total</b> |                      | <b>43</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden bekerja selama 1-3 tahun adalah sebanyak 8 karyawan (18,61%), kemudian 4-6 tahun adalah sebanyak 15 karyawan (34,88%), kemudian 7-

9 tahun adalah sebanyak 17 karyawan (39,53%) dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata lama bekerja responden di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan adalah selama 7 tahun-9 tahun adalah sebanyak 43 karyawan.

#### D. Deskripsi Angket

##### 1. Variabel Keadilan Distributif ( $X_1$ )

Keadilan distributif merupakan keadilan atas hasil yang diterima individu berdasar hasil kerja karyawan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: adanya perlakuan adil pada karyawan dalam organisasi, adanya kesamaan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, upaya kerja keras karyawan dalam organisasi, hasil/produktivitas karyawan dalam organisasi dan permintaan kepuasan karyawan dalam organisasi. Adapun tanggapan karyawan terhadap keadilan organisasi di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Variabel Keadilan Distributif ( $X_1$ )**

| Butir<br>Pertanyaan | Keadilan Distributif ( $X_1$ ) |    |    |    |    | Rata-rata |
|---------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----------|
|                     | STS                            | TS | N  | S  | SS |           |
|                     | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |           |
| P1                  | 0                              | 2  | 0  | 23 | 18 | 4,33      |
| P2                  | 1                              | 18 | 6  | 6  | 12 | 3,23      |
| P3                  | 1                              | 11 | 14 | 7  | 10 | 3,33      |
| P4                  | 0                              | 18 | 14 | 5  | 6  | 2,98      |
| P5                  | 1                              | 18 | 11 | 4  | 9  | 3,05      |
| P6                  | 1                              | 5  | 3  | 16 | 18 | 4,05      |
| Total               |                                |    |    |    |    | 20,97     |
| Rata-rata (mean)    |                                |    |    |    |    | 3,50      |
| Modus               |                                |    |    |    |    | 4         |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,50 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti tanggapan responden atas variabel keadilan distributif di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan.

## 2. Variabel Keadilan Prosedural ( $X_2$ )

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan individu dalam hubungannya dengan prosedur atau aturan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi, indikator yang digunakan adalah: keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penggajian, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penimbangan karyawan, keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi, konsistensi dalam prosedur, meminimalisasi bias yang bersumber dari doktrin, informasi yang akurat, memperbaiki kesalahan, representatif dan etis. Adapun tanggapan karyawan terhadap keadilan prosedural di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Variabel Keadilan Prosedural ( $X_2$ )**

| Butir<br>Pertanyaan | Keadilan Prosedural ( $X_2$ ) |    |    |    |    | Rata-rata |
|---------------------|-------------------------------|----|----|----|----|-----------|
|                     | STS                           | TS | N  | S  | SS |           |
|                     | 1                             | 2  | 3  | 4  | 5  |           |
| P1                  | 2                             | 13 | 7  | 15 | 6  | 3,23      |
| P2                  | 6                             | 23 | 12 | 1  | 1  | 2,26      |
| P3                  | 9                             | 23 | 10 | 1  | 0  | 2,07      |
| P4                  | 9                             | 23 | 0  | 1  | 0  | 2,07      |
| P5                  | 12                            | 24 | 7  | 0  | 0  | 1,88      |
| P6                  | 18                            | 21 | 3  | 1  | 0  | 1,70      |
| P7                  | 5                             | 19 | 4  | 14 | 1  | 2,70      |
| Total               |                               |    |    |    |    | 15,91     |
| Rata-rata (mean)    |                               |    |    |    |    | 2,30      |
| Modus               |                               |    |    |    |    | 2         |

*Sumber: Data Primer, Tahun 2016.*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 2,30 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 2 yang berarti sebagian tanggapan responden atas variabel keadilan prosedural di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan.

### 3. Variabel Keadilan Interaksional ( $X_3$ )

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari, indikator yang digunakan adalah: perlakuan atasan terhadap karyawan, keterbukaan atasan kepada bawahan, dan adanya harapan dan keyakinan dalam diri karyawan. Adapun tanggapan karyawan terhadap keadilan interaksional di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Variabel Keadilan Interaksional ( $X_3$ )**

| Butir<br>Pertanyaan | Keadilan Interaksional ( $X_3$ ) |    |    |    |    | Rata-rata |
|---------------------|----------------------------------|----|----|----|----|-----------|
|                     | STS                              | TS | N  | S  | SS |           |
|                     | 1                                | 2  | 3  | 4  | 5  |           |
| P1                  | 0                                | 4  | 7  | 25 | 7  | 3,81      |
| P2                  | 0                                | 0  | 16 | 21 | 6  | 3,77      |
| P3                  | 0                                | 3  | 14 | 14 | 12 | 3,81      |
| P4                  | 0                                | 2  | 5  | 22 | 14 | 4,12      |
| Total               |                                  |    |    |    |    | 15,51     |
| Rata-rata (mean)    |                                  |    |    |    |    | 3,88      |
| Modus               |                                  |    |    |    |    | 4         |

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,88 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden atas variabel keadilan interaksional di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan.

### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Indikator pada perilaku menabung dilihat dari: menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, menyelesaikan pekerjaan

dengan teliti, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

| Butir<br>Pertanyaan | Kinerja Karyawan (Y) |    |    |    |    | Rata-rata |
|---------------------|----------------------|----|----|----|----|-----------|
|                     | STS                  | TS | N  | S  | SS |           |
|                     | 1                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |
| P1                  | 0                    | 2  | 2  | 24 | 15 | 4,21      |
| P2                  | 0                    | 1  | 2  | 23 | 17 | 4,30      |
| P3                  | 0                    | 0  | 13 | 15 | 15 | 4,05      |
| P4                  | 0                    | 2  | 18 | 13 | 10 | 3,72      |
| P5                  | 0                    | 3  | 1  | 15 | 11 | 3,79      |
|                     | Total                |    |    |    |    | 20,07     |
|                     | Rata-rata (mean)     |    |    |    |    | 4,01      |
|                     | Modus                |    |    |    |    | 4         |

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 4,01 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan.

#### **E. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance*

serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-------------------------|-------|
|                        | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)           |                         |       |
| Keadilan Distributif   | .986                    | 1.014 |
| Keadilan Prosedural    | .918                    | 1.089 |
| Keadilan Interaksional | .929                    | 1.076 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional masing-masing sebesar 0,986, 0,918 dan 0,929 dan VIF masing-masing sebesar 1,014, 1,089 dan 1,076. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2,345 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 2,345 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,383 dan du sebesar 1,666 karena hasil pengujiannya adalah  $dl < d < 4 - du$  ( $1,383 < 2,345 < 4 - 1,666$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .632 <sup>a</sup> | .400     | .354              | 1.533                      | 2.345         |

a. Predictors: (Constant), Keadilan Interaksional, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

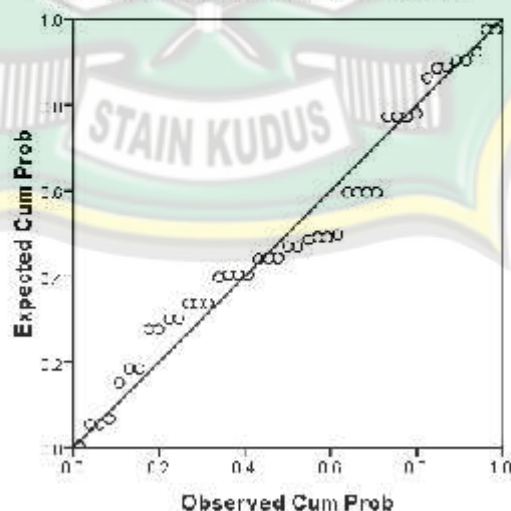
### 3. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.1**  
**Normal Probability Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik normal P-P Plot pada gambar 4.1. Berdasarkan dari gambar 4.1, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

#### 4. Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi.



Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar

baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

## F. Analisis Data

### 1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data.  $R^2$  mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas.  $R^2$  mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan  $R^2$  yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

$R^2$  yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 4.12**

#### Hasil Koefisien Determinan

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .632 <sup>a</sup> | .400     | .354              | 1.533                      |

a. Predictors: (Constant), Keadilan Interaksional, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer, Tahun 2016.*

Dari *out put* di atas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,632 dengan koefisien determinasi 0,354. Dengan demikian 35,4% variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

### 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat

dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan  $t$  hitung. Secara lebih rinci hasil  $t$  hitung dijelaskan dalam tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Regresi**

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)             | 2.708                       | 3.747      |                           | .723  | .474 |
|       | Keadilan Distributif   | .252                        | .071       | .445                      | 3.562 | .001 |
|       | Keadilan Prosedural    | .343                        | .136       | .325                      | 2.514 | .016 |
|       | Keadilan Interaksional | .426                        | .146       | .376                      | 2.921 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Melihat dari hasil di atas, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) menyatakan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah kedua menentukan uji satu sisi kanan dengan ukuran sampel ( $n = 43$ ) dan  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat *degree of freedom* ( $df = n - k - 1 = 43 - 3 - 1 = 39$ ). Berdasarkan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 39$ , maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,022.

Langkah ketiga mengadakan perhitungan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan bantuan SPSS dihasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,562 yang telah disajikan dalam tabel di atas.

Langkah keempat yaitu membuat kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,562 > 2,022$ ) maka  $t_{hitung}$  terletak di daerah tolak, artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Jadi

variabel keadilan distributif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah kedua menentukan uji satu sisi kanan dengan ukuran sampel ( $n = 43$ ) dan  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat *degree of freedom* ( $df = n - k - 1 = 43 - 3 - 1 = 39$ ). Berdasarkan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 39$ , maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,022.

Langkah ketiga mengadakan perhitungan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan bantuan SPSS dihasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,514 yang telah disajikan dalam tabel di atas.

Langkah keempat yaitu membuat kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,514 > 2,022$ ) maka  $t_{hitung}$  terletak di daerah tolak, artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Jadi variabel keadilan prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Keadilan Interkasional terhadap Kinerja Karyawan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Hipotesis nihil ( $H_0$ ) menyatakan bahwa keadilan interkasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa keadilan interkasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah kedua menentukan uji satu sisi kanan dengan ukuran sampel ( $n = 43$ ) dan  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat *degree of freedom* ( $df = n - k - 1 = 43 - 3 - 1 = 39$ ). Berdasarkan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 39$ , maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,022.

Langkah ketiga mengadakan perhitungan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan bantuan SPSS dihasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,921 yang telah disajikan dalam tabel di atas.

Langkah keempat yaitu membuat kesimpulan pengujian dengan cara membandingkan antara  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,921 > 2,022$ ) maka  $t_{hitung}$  terletak di daerah tolak, artinya hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Jadi variabel keadilan interkasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Persamaan Regresi

Setelah diketahui hasil uji parsial, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14**

#### Koefisien Regresi

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)           | 2.708                       | 3.747      |                           |
| Keadilan Distributif   | .252                        | .071       | .445                      |
| Keadilan Prosedural    | .343                        | .136       | .325                      |
| Keadilan Interaksional | .426                        | .146       | .376                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Tahun 2016.

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,708 + 0,445x_1 + 0,325x_2 + 0,376x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

$X_1$  = Keadilan distributif

$X_2$  = Keadilan prosedural

$X_3$  = Keadilan interaksional

$a$  = Konstanta

$e$  = Variabel independent lain di luar model regresi

- Nilai sebesar 2,708 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel *independent* faktor lain, maka variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 2,708.
- Koefisien regresi 0,445 menyatakan bahwa terjadi kenaikan keadilan distributif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,445 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- Koefisien regresi 0,325 menyatakan bahwa terjadi kenaikan keadilan prosedural akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- Koefisien regresi 0,376 menyatakan bahwa terjadi kenaikan keadilan interkasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,376 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil estimasi regresi terlihat variabel keadilan distributif mempunyai nilai koefisien paling tinggi yaitu 0,445.

#### 4. Uji Simultan ( Uji F )

Pengujian simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent (  $x_1$   $x_2$   $x_3$  ) terhadap variabel dependent (  $y$  ). Uji simultan ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan  $f$  hitung. Secara lebih rinci hasil  $f$  hitung dijelaskan dalam tabel 4.15 berikut ini

**Tabel 4.15**  
**ANOVA**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 61.118         | 3  | 20.373      | 8.667 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 91.673         | 39 | 2.351       |       |                   |
| Total        | 152.791        | 42 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), Keadilan Interaksional, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil data out put diatas di dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,667 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,82. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $8,667 > 2,82$  dan nilai signifikansi sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel X1 X2 dan X3 terhadap variabel Y.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keadilan disributif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,562 > t_{tabel}$  sebesar 2,022 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan distributif terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terbukti signifikan dan diterima.

Hal ini sesuai dengan data yang empiris bahwa di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terdapat adanya perlakuan adil pada karyawan dalam organisasi, adanya kesamaan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, upaya kerja keras karyawan dalam organisasi, hasil/produktivitas karyawan dalam organisasi dan permintaan kepuasan karyawan dalam organisasi.

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya. Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti (2009), tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja, hasilnya menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.<sup>10</sup>

## 2. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,514 > t_{tabel}$  sebesar  $2,022$  dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terbukti signifikan dan diterima.

---

<sup>10</sup>Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus”, *Summary Hasil Penelitian Dosen Muda*, Tahun 2009, hlm. 11.

Hal ini sesuai dengan data yang empiris bahwa di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terdapat keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penggajian, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penimbangan karyawan, keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi, konsistensi dalam prosedur, meminimalisasi bias yang bersumber dari doktrin, informasi yang akurat, memperbaiki kesalahan, representatif dan etis.

Keadilan prosedural keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Siti Hidayah dan Haryani (2013) tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang” hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel tersebut, yakni keadilan distributif dan keadilan prosedural.<sup>11</sup>

### 3. Pengaruh Keadilan Interaksional terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keadilan interaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini terlihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,921 > t_{tabel}$  sebesar 2,022 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara keadilan

---

<sup>11</sup>Siti Hidayah dan Haryani, “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 35/Th.XX/Oktober 2013, hlm. 1.

interaksional terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terbukti signifikan dan diterima.

Hal ini sesuai dengan data yang empiris bahwa di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terdapat perlakuan atasan terhadap karyawan, keterbukaan atasan kepada bawahan, dan adanya harapan dan keyakinan dalam diri karyawan.

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani (2005), “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor, diperoleh bahwa keadilan distributif perusahaan lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dibandingkan keadilan interaksional dan prosedural perusahaan pada subyek yang diteliti yaitu karyawan pada level operasional perusahaan.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)”, *Jurnal Psikologi* Vol. 3 No. 2, Desember 2005, hlm. 475.

## H. Implikasi Penelitian

### 1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tepatnya teori tentang keadilan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus memperhatikan adanya keadilan organisasi dengan baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap perilaku menabung KSPS BMT Logam Mulia Dawe Kudus.

### 2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan dapat dipengaruhi keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Dalam penelitian ini, keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan. Implikasi dari temuan ini adalah sebuah pertimbangan bagi manajemen KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan terkait dengan keadilan organisasi.
- b. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara sendiri memiliki pengaruh pada terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan, hal ini dikarenakan adanya perhatian dari pihak lembaga terhadap karyawannya.
- c. Demikian juga perlu menjadi perhatian manajemen dalam menjaga sumber daya manusia, yaitu dengan lebih memperhatikan hal yang terkait dengan kinerja karyawan, tentunya dengan tidak

mengesampingkan hal-hal lain yang selama ini sudah berjalan dengan baik dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia.

