

# LAMPIRAN

## FOTO BERSAMA NARASUMBER

### A. Foto dengan kepala cabang



**Bapak Ahmad Salman selaku kepala cabang Salam BMT  
Makmur Gemilang Sejahtera**



**Bapak Sutiarno selaku kepala cabang Tempuran BMT  
Makmur Gemilang Sejahtera**

**B. Foto dengan HRD**

**Ibu Neng selaku HRD Pusat BMT Makmur Gemilang Sejahtera**

**C. Foto dengan marketing**

**Pak Sumpeno selaku marketing pusat BMT Makmur Gemilang Sejahtera**



**Pak Zainal Mustofa selaku marketing pusat BMT Makmur  
Gemilang Sejahtera**



**Pak Siswadi selaku marketing cabang salam BMT Makmur  
Gemilang Sejahtera**



**Pak Arbi Irawan selaku marketing cabang salam BMT  
Makmur Gemilang Sejahtera**



**Pak Agus Arifin selaku marketing cabang tempuran BMT  
Makmur Gemilang Sejahtera**





**Pak Wawan selaku marketing cabang tempuran BMT  
Makmur Gemilang Sejahtera**

**D. Foto prestasi BMT**



**PERTANYAAN UNTUK KEPALA CABANG**

Nama :  
Usia / Masa Kerja : tahun / tahun  
Pendidikan Terakhir :

**A. Pertanyaan Tentang Kompensasi**

1. Apa yang anda ketahui tentang kompensasi? Jelaskan!  
.....  
.....  
.....
2. Apa tujuan pemberian kompensasi bagi karyawan anda?  
.....  
.....  
.....
3. Mengapa kompensasi itu penting bagi karyawan anda?  
.....  
.....  
.....
4. Dalam bentuk kompensasi apa saja yang anda berikan kepada karyawan?  
.....  
.....  
.....
5. Apakah menurut pendapat anda prestasi kerja selalu di pengaruhi besarnya tingkat kompensasi ? Berikan alasan anda!  
.....  
.....  
.....
6. Dalam bentuk kompensasi apa saja yang anda berikan kepada karyawan?  
.....  
.....  
.....
7. Apa saja yang mempengaruhi besar-kecilnya tingkat kompensasi untuk karyawan anda!  
.....  
.....  
.....

**B. Pertanyaan tentang keadilan distributif dalam kompensasi**

1. Apakah kompensasi yang anda berikan selama ini, telah menggambarkan balas jasa yang dilakukan oleh karyawan anda?

.....  
.....  
.....

2. Apakah anda telah memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan anda?

.....  
.....  
.....

3. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas rata – rata. Apakah anda sudah menerapkan kepada karyawan anda? Jelaskan!

.....  
.....  
.....

4. Jika anda ternyata didapati diri anda tidak adil dalam memberikan kompensasi? Apa yang akan anda lakukan! Jelaskan!

.....  
.....  
.....

5. Jika terjadi selisih paham akan pemberian komisi antar karyawan marketing, apakah anda akan turun langsung atau anda serahkan masalah ini ke pihak lain? jelaskan!

.....  
.....  
.....



**C. Pertanyaan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja**

1. Kenapa tingkat kompensasi ikut mempengaruhi prestasi kerja? Jelaskan pendapat Anda!

.....  
.....  
.....

2. Apa yang akan anda lakukan, jika mendapati karyawan anda tidak mendapatkan hak nya dalam bekerja?

.....  
.....  
.....

3. Apakah anda akan menuntut lebih kinerja karyawan anda, guna memberikan sebuah kompensasi (upah/gaji/komisi)?

.....  
.....  
.....

4. Sanksi apa yang akan diberikan, jika karyawan anda tidak sesuai dalam bekerja?

.....  
.....  
.....

5. Apa yang akan anda lakukan, jika selama ini sudah memberikan hak kepada karyawan, tetapi tidak ada balas jasa dari karyawan anda?

.....  
.....  
.....

**PERTANYAAN UNTUK HRD**

Nama :  
Usia / Jabatan : tahun / ( )  
Pendidikan Terakhir :

**A. Pertanyaan Tentang kompensasi**

1. Jelaskan bagaimana sistem kompensasi di tempat anda?  
.....  
.....  
.....
2. Aturan yang seperti apa, untuk karyawan mendapatkan kompensasi?  
Jelaskan!  
.....  
.....  
.....
3. Apakah anda memberikan kompensasi karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan di tempat anda? Jelaskan!  
.....  
.....  
.....
4. Apa yang menjadi dasar dalam pembayaran kompensasi di tempat anda?  
.....  
.....  
.....
5. Kriteria karyawan yang bagaimana, yang berhak mendapatkan kompensasi?  
.....  
.....  
.....

**B. Pertanyaan tentang keadilan distributif dalam kompensasi**

1. Apa yang akan anda lakukan jika mendapatkan pihak atasan atau *leader team* berlaku curang pada karyawan anda?

.....  
 .....  
 .....

2. Apakah kompensasi di tempat kerja anda telah sesuai dan adil merata untuk diberikan kepada semua karyawan?

.....  
 .....  
 .....

3. Apakah anda akan menegur pimpinan anda, jika ternyata tidak adil dalam memberikan kompensasi?

.....  
 .....  
 .....

4. Apakah kompensasi yang telah diberikan, sudah sesuai dengan kinerja anda ?

.....  
 .....  
 .....

5. Apa yang akan anda lakukan, jika pimpinan anda tidak memberikan kompensasi seperti yang sudah dijanjikan? Apakah anda akan menegurnya atau diam saja, jelaskan!

.....  
 .....  
 .....

**C. Pertanyaan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja**

1. Apakah selama ini anda ikut memantau dalam memberikan gaji karyawan?

.....  
.....  
.....

2. Apakah selama ini aturan pemberian gaji, upah, fasilitas dan tunjangan yang anda ketahui sudah berjalan dengan baik?

.....  
.....  
.....

3. Apakah anda pantas mendapatkan kompensasi dari tempat anda bekerja, berikan alasannya?

.....  
.....  
.....

4. Apa yang akan anda lakukan, jika seandainya anda tidak mendapatkan balas jasa selama masa pengabdian anda? Apakah anda akan keluar, jelaskan!

.....  
.....  
.....

## PERTANYAAN UNTUK KARYAWAN

Nama :  
 Jabatan :  
 Lama Bekerja :  
 Pendidikan Terakhir :

### A. Pertanyaan Tentang kompensasi

1. Apakah bapak/ibu merasa cukup dengan upah/gaji yang didapatkan saat ini? Jika tidak puas, berikan alasannya.

.....  
 .....  
 .....

2. Apakah bapak/ibu mendapatkan tambahan diluar gaji/komisi, jika anda berhasil dalam menjual produk BMT ini? Jika tidak mendapatkan, berikan penjelasannya.

.....  
 .....  
 .....

3. Apakah bapak/ibu mendapatkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung pihak kantor, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian? Jika tidak mendapatkan, berikan penjelasannya.

.....  
 .....  
 .....

4. Apakah bapak/ibu mendapatkan fasilitas seperti kendaraan perusahaan, tempat tinggal atau lainnya? Berikan penjelasannya.

.....  
 .....  
 .....

**B. Pertanyaan tentang keadilan distributif dalam kompensasi**

1. Apakah kompensasi yang didapat di tempat kerja anda, telah menggambarkan usaha yang dilakukan dalam pekerjaan anda selama ini?

.....  
.....  
.....

2. Apakah kompensasi di tempat kerja anda telah sesuai dengan prosedur yang ada?

.....  
.....  
.....

3. Apakah pimpinan anda telah adil dan sama rata terhadap semua karyawan dalam memberikan kompensasi?

.....  
.....  
.....

4. Apakah dampak kompensasi terhadap kinerja anda ?

.....  
.....  
.....

5. Jika terjadi kecurangan dalam pemberian, apakah anda akan bertahan atau keluar, jelaskan!

.....  
.....  
.....



### C. Pertanyaan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja

1. Jika Anda seorang karyawan, sistem dan bentuk kompensasi apakah yang paling menarik dan memotivasi Anda untuk berkinerja lebih baik? Jelaskan pendapat Anda!

.....  
 .....  
 .....

2. Apa yang akan anda lakukan jika selama ini anda tidak mendapatkan hak anda dalam upah bekerja?

.....  
 .....  
 .....

3. Apakah anda akan meminta kompensasi terhadap kinerja anda selama ini, karena pekerjaan anda terbilang baik?

.....  
 .....  
 .....

4. Apakah anda pantas mendapatkan kompensasi dari tempat anda bekerja, berikan alasannya?

.....  
 .....  
 .....

5. Apa yang akan anda lakukan, jika didapati atasan anda berlaku tidak adil terhadap karyawan?

.....  
 .....  
 .....

6. Apakah yang akan anda lakukan, jika telah bekerja keras, tetapi tidak ada kompensasi dari pihak tempat anda bekerja?

.....  
 .....  
 .....

**PEDOMAN WAWANCARA  
UNTUK PIHAK AHLI**

Nama :  
Usia / Jabatan :  
Pendidikan Terakhir :

**PERTANYAAN**

1. Menurut anda seperti apakah kompensasi itu ?  
.....  
.....  
.....
2. Hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi itu?  
.....  
.....  
.....
3. Kompensasi seperti apa yang seharusnya diberikan untuk karyawan?  
.....  
.....  
.....
4. Menurut anda, seberapa besar pengaruh kompensasi untuk kinerja karyawan?  
.....  
.....  
.....
5. Menurut anda apakah keadilan kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan?  
.....  
.....  
.....

**HASIL WAWANCARA KARYAWAN (MARKETING)  
BMT KSPPS MAKMUR GEMILANG SEJAHTERA**

**1. Tentang Kompensasi**

<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah bapak/ibu merasa cukup dengan upah/gaji yang didapatkan saat ini? Jika tidak puas, berikan alasannya.</b>
Arbi Irawan	:	cukup dengan gaji yang diberikan
Siswadi	:	Untuk saat ini alhamdulillah cukup
Agus Arifin	:	kurang, karena saya punya potongan asuransi kendaraan di kantor ini, gaji kepotong dengan uang bensin, meskipun ada uang bensin tetapi tetap saja kurang karena tidak cukup dengan area yang dituju.
Wawan	:	Ya namanya kebutuhan pasti gak adaukupnya, ya menurut saya untuk saat ini bisa dikatakan cukup
Sumpeno	:	Cukup alhamdulillah
Zainal Mustofa	:	cukup, sudah sesuai dengan kerja saya
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah bapak/ibu mendapatkan tambahan diluar gaji/komisi, jika anda berhasil dalam menjual produk BMT ini? Jika tidak mendapatkan, berikan penjelasannya.</b>
Arbi Irawan	:	dapat, disini ada bonus, ada target, misalnya target collecting yaitu target menarik angsuran, ada juga dari target dari funding dan landing
Siswadi	:	dapat, ada bonus jika memenuhi target, tergantungnya targetnya, marketing di target dari masing-masing produk seperti target tabungan, tunjangan dan penarikan, semua ada bonusnya sendiri-sendiri pencapaian target minimal 80% ke atas, jika di bawah itu tidak mendapat bonus/tambahan.
Agus Arifin	:	kalau dari BMT ada, jika ada target ada tambahan diluar gaji. Tapi saya belum pernah mendapatkan tambahan karena belum pernah mencapai target.
Wawan	:	ada komisi, tapi saya belum bisa mencapai target karena saya baru 2 tahun bekerja, hanya baru sekali.
Sumpeno	:	kalau mencapai target dapat bonus
Zainal Mustofa	:	tambahan saya dapat, kalau saya target dapat bonus
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah bapak/ibu mendapatkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung oleh pihak BMT, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian? Jika tidak mendapatkan, berikan penjelasannya.</b>

Arbi Irawan	:	ya, dapat tunjangan keluarga dan anak, berupa asuransi kesehatan bpjs, jaminan hari tua, di BMT ini banyak tunjangan-tunjingannya.
Siswadi	:	ada bpjs, tunjangan anak, tunjangan liburan cuti bulanan 1 kali dan cuti tahunan hari raya
Agus Arifin	:	ya, dapat tunjangan hari tua, bpjs, liburan juga ada tiap tahun 1 kali, tunjangan keluarga juga ada untuk yang sudah berkeluarga.
Wawan	:	ada, sama seperti yang lain dapat tunjangan kesehatan, liburan tunjangan kelarga
Sumpeno	:	dapat, semua saya dapat tunjangan kesehatan, keluarga, hari tua dan libur hari raya
Zainal Mustofa	:	ya, saya mendapatkan bpjs, dan tunjangan keluarga, liburan juga dapat hari raya minimal 1 tahun sekali, ada jaminan hri tua juga
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apakah bapak/ibu mendapatkan fasilitas seperti kendaraan perusahaan, tempat tinggal atau lainnya? Berikan penjelasannya.</b>
Arbi Irawan	:	untuk sementara fasilitas hanya bensin dan pulsa, pemberiannya di rapel 1 bulan sekali, jadi satu dengan gaji.
Siswadi	:	ada, hanya uang bensin dan pulsa dimasukan sekaligus dalam gaji bulanan, untuk fasilitas kendaraan belum ada
Agus Arifin	:	fasilitas kendaraan tidak ada, sementara kendaraan pakai sendiri
Wawan	:	untuk saat ini hanya bensin saja, fasilitas kendaraan hanya untuk bagian manajernya
Sumpeno	:	dapat uang bensin dan pulsa, untuk kendaraan saya pribadi
Zainal Mustofa	:	dapat, BBM denga pulsa

## 2. Tentang Keadilan Distributif Dalam Kompensasi

<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah kompensasi yang didapat di BMT, telah menggambarkan usaha yang dilakukan dalam pekerjaan anda selama ini?</b>
Arbi Irawan	:	sudah sesuai harapan
Siswadi	:	menurut saya sudah sesuai dengan yang dikerjakan
Agus Arifin	:	menurut saya belum, karena saya kebetulan juga bekerja belum lama
Wawan	:	iya, sudah menggambarkan sesuai dengan kinerja saya
Sumpeno	:	sudah menggambarkan
Zainal Mustofa	:	sudah
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah kompensasi di BMT telah sesuai prosedur dengan pekerjaan yang anda lakukan?</b>
Arbi Irawan	:	sudah sesuai prosedur
Siswadi	:	sudah sesuai prosedur
Agus Arifin	:	sudah sesuai prosedur
Wawan	:	sudah sesuai prosedur
Sumpeno	:	sudah sesuai prosedur
Zainal Mustofa	:	sudah sesuai prosedur
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah pimpinan anda telah adil dan sama rata terhadap semua karyawan dalam memberikan kompensasi?</b>
Arbi Irawan	:	iya, adil, saya pribadi bekerja sudah sesuai SOP di BMT ini
Siswadi	:	menurut saya sudah adil
Agus Arifin	:	sudah adil, sesuai dengan masa kerja marketing
Wawan	:	iya, sudah adil dan sesuai dengan bagiannya masing-masing
Sumpeno	:	iya, sudah adil dan sama rata
Zainal Mustofa	:	adil, saya merasakan selama bekerja di BMT ini
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah dampak kompensasi terhadap kinerja anda ?</b>
Arbi Irawan	:	dampaknya buat saya sangat penting, karena kompensasi yang saya dapatkan bisa membantu keperluan saya dan keluarga, missal istri saya melahirkan saya dapat kompensasi dalam bentuk bingkisan.
Siswadi	:	dampaknya buat saya, ya semakin tambah semangat
Agus Arifin	:	saya semakin semangat bekerja
Wawan	:	kalau saya dampaknya sangat baik buat saya, karena jika saya kinerja saya lebih baik otomatis saya akan mendapatkan bonus / kompensasinya lebih banyak lagi
Zainal Mustofa	:	sangat baik, sangat memotivasi agar kerja lebih baik lagi

<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Jika terjadi kecurangan dalam pemberian, apakah anda akan bertahan atau keluar, jelaskan!</b>
Arbi Irawan	:	ya kalau dilihat dari kecurangan secara terus menerus, mungkin saya akan keluar, tapi kalau untuk saya masih pertahankan, saya pertimbangkan dulu jika masih bisa di diperbaiki.
Siswadi	:	kalau saya jika dirasa tidak disengaja, mungkin saya masih bisa pertimbangkan, tapi jika sudah terlalu merugikan mungkin saya keluar.
Agus Arifin	:	menurut saya, jika alasannya karena kinerja, saya akan bertahan
Wawan	:	ya saya akan bertahan, tapi harus di klarifikasikan
Zainal Mustofa	:	saya akan bertanya langsung, kenapa bisa terjadi, jika tida ada penjelasan ya saya keluar



### 3. Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja

<b>Peneliti</b>	:	<b>Jika Anda seorang karyawan, sistem dan bentuk kompensasi apakah yang paling menarik dan memotivasi Anda untuk berkinerja lebih baik? Jelaskan pendapat Anda!</b>
Arbi Irawan	:	kalau saya, inginnya jika saya memenuhi target harapan saya kompensasi yang diberikan harus lebih dari target, jadi saya bisa lebih semangat lagi
Siswadi	:	ya kompensasi umroh, biar bertambah lagi semangat kerjanya
Agus Arifin	:	bonus jika bisa di lebihkan
Wawan	:	kalau saya pokoknya saja yang di lebihkan
Zainal Mustofa	:	semuanya yang sudah diberikan
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apa yang akan anda lakukan jika selama ini, jika anda tidak mendapatkan hak anda dalam upah bekerja?</b>
Arbi Irawan	:	saya akan protes, kalau disini biasanya mengadu ke manajer cabang dulu, jika dirasa tidak bisa mengatasi, baru laporan ke pusat.
Siswadi	:	saya akan menuntut, jika memang saya sudah memenuhi kewajiban target tapi hak kompensasi saya tidak diberikan.
Agus Arifin	:	jika benar-benar terjadi, saya akan klarifikasi terlebih dahulu
Wawan	:	saya akan menuntut, sesuai dengan hak saya
Zainal Mustofa	:	pastinya akan menuntut
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apakah anda akan meminta kompensasi terhadap kinerja anda selama ini, karena pekerjaan anda terbilang baik?</b>
Arbi Irawan	:	menurut saya sudah baik, tidak perlu saya meminta,BMT sudah menyediakan kompensasinya sesai prosedur.
Siswadi	:	untuk standar kompetensi sudah sesuai dengan aturan yang ada untuk semua marketing sama
Agus Arifin	:	selama saya bekerja, jika saya mencapai target selama ini kompensasi selalu diberikan tanpa diminta
Wawan	:	ya pasti
Zainal Mustofa	:	tentu harus sesuai dengan kinerja saya selama ini
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apakah anda pantas mendapatkan kompensasi dari tempat anda bekerja, berikan alasannya?</b>
Arbi Irawan	:	menurut saya pantas, dilihat dari kinerja saya selalu mencapai target.
Siswadi	:	pantas, karena saya bekerja sesuai dengan prosedur dan selalu mencapai target, maka saya merasa pantas untuk mendapatkan bonus dari target.

Agus Arifin	:	pantas, karena sudah sesuai dengan kinerja dan target yang saya kejar.
Wawan	:	sangat pantas
Zainal Mustofa	:	pantas, karena saya sudah bekerja sesuai dengan jadwal dan target yang ditentukan
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apa yang akan anda lakukan, jika didapati atasan anda berlaku tidak adil terhadap karyawan?</b>
Arbi Irawan	:	kalau saya, biasanya protes sesuai prosedur lewat pengaduan ke dinas tenaga kerja.
Siswadi	:	kalau saya, biasanya saya bicarakan langsung untuk ke atasan untuk mendapatkan kepastian.
Agus Arifin	:	saya akan bicarakan langsung, jika memang itu merugikan
Wawan	:	saya akan menegur dengan baik-baik, kenapa bisa terjadi kecurangan
Zainal Mustofa	:	pasti saya akan menanyakan langsung secara baik-baik
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apakah yang akan anda lakukan, jika telah bekerja keras, tetapi tidak ada kompensasi dari pihak tempat anda bekerja?</b>
Arbi Irawan	:	ya otomatis kalau saya tidak mendapatkan kompensasi, pasti dari kinerja saya akan menurun atau tidak baik.
Siswadi	:	saya akan menuntut hak dan kewajiban yang sudah saya kerjakan.
Agus Arifin	:	pasti saya akan meminta, karena sudah memenuhi keinginan kantor sesuai target.
Wawan	:	ya, saya akan minta, karena itu harus ada
Zainal Mustofa	:	saya akan meminta sesuai dengan prosedur yang harusnya diberikan

## PERTANYAAN UNTUK HRD

Nama : Ibu Neng Farhatul  
 Usia / Jabatan : 35 tahun / ( HRD & Akunting) 10 Tahun  
 Pendidikan Terakhir : S-1

### A. Pertanyaan Tentang kompensasi

Peneliti : **Jelaskan bagaimana sistem kompensasi di tempat anda?**

HRD : *Kompensasi di BMT ini ada bonus yaitu bonus dari target simpanan tabungan (funding)100 juta, mencari nasabah pembiayaan (landing) 80 juta dan pendapatan 21 juta dari nasabah yang melakukan pembiayaan yang dihitung adalah marginnya bukan angsuran pokoknya margin sebesar 2% dari pinjaman. Ada juga tunjangan hari raya, jaminan hari tua, seragam, makan siang, BBM untuk marketing ,asuransi bpjs untuk karyawan dan keluarga.*

Peneliti : **Aturan yang seperti apa, untuk karyawan mendapatkan kompensasi? Jelaskan!**

HRD : *Dengan prosentase capaian target yaitu kisaran 80% dari pencapaian di masing-masing produk*

Peneliti : **Apakah anda memberikan kompensasi karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan di tempat anda? Jelaskan!**

HRD : *Sudah sesuai, karena menggunakan sistem sehingga adil*

Peneliti : **Apa yang menjadi dasar dalam pembayaran kompensasi di tempat anda?**

HRD : *Yang menjadi dasar adalah dari pencapaian target marketing dari produk di BMT ini, yaitu target simpanan tabungan (funding), pembiayaan mencari nasabah (landing) dan pendapatan.*

Peneliti : **Kriteria karyawan yang bagaimana, yang berhak mendapatkan kompensasi?**

HRD : *Karyawan yang rajin dan aktif, jika tidak mencapai target maka tidak mendapatkan bonus, dan akan diadakan pembinaan bagi marketing yang tidak rajin dan tidak target agar karyawan tersebut ada peningkatan dalam kerja.*

## B. Pertanyaan tentang keadilan distributif dalam kompensasi

Peneliti : **Apa yang akan anda lakukan jika mendapatkan pihak atasan atau *leader team* berlaku curang pada karyawan anda?**

HRD : *BMT ini selalu menerapkan sikap adil, sesuai dengan peraturan BMT ini, karena di setiap harinya sebelum mulai bekerja selalu mengadakan breafing untuk terbuka.*

Peneliti : **Apakah kompensasi di tempat kerja anda telah sesuai dan adil merata untuk diberikan kepada semua karyawan?**

HRD : *Kebijakan dari BMT selalu disampaikan secara terbuka dan transparan. Dengan begitu, karyawan merasa adil dan terbuka. Diharapkan nantinya kebijakan ini menjadikan karyawan saling berkompetisi dan dapat saling memotivasi dan menambah kekompakan kerja karyawan. Dengan begitu motivasi kerja semakin meningkat. Tetapi beberapa minggu lalu pernah ada marketing yang melakukan protes terkait dengan gaji dan bonus yang kurang. Menurut marketing tersebut dia sudah melakukan pekerjaan semaksimal mungkin menurutnya dia sudah bekerja melebihi marketing yang mencapai target tapi hasil yang didapat marketing tersebut hampir mencapai target. Tapi gaji dan bonus yang didapat masih dirasa kurang dan berbeda dengan marketing lain. Dan kami dari pihak BMT menjelaskan bahwa soal gaji ataupun kompensasi sudah dijelaskan diawal kalo karyawan sudah mau bekerja berarti sudah mensetujui peraturan yang dibuat dan setiap karyawan juga sudah memiliki buku pedoman atau peraturan karyawan di BMT ini. Dan dikomputer juga sudah jelas bahwasanya bapak ini memang memberi pemasukan yang lumayan tapi belum mencapai target yang ditentukan karna semua data ada dikomputer admin jadi tau progress marketing selama sebulan.*

Peneliti : **Apakah anda akan menegur pimpinan anda, jika ternyata tidak adil dalam memberikan kompensasi?**

HRD : *iya, sudah pasti*

Peneliti : **Apakah kompensasi yang telah diberikan, sudah sesuai dengan kinerja anda ?**

HRD : *sudah sesuai, yang membedakan untuk saya sendiri degan karyawan lainnya yaitu gaji pokok dan tunjangan jabatan*

Peneliti : **Apa yang akan anda lakukan, jika pimpinan anda tidak memberikan kompensasi seperti yang sudah dijanjikan? Apakah anda akan menegurnya atau diam saja, jelaskan!**

HRD : *jika terjadi saya akan menegurnya, tapi selama ini pimpinan berlakunya sesuai dengan sistem sehingga tidak bisa diganggu gugat*

### **C. Pertanyaan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Peneliti : **Apakah selama ini anda ikut memantau dalam memberikan gaji karyawan?**

HRD : *ya, saya sendiri yang memantau*

Peneliti : **Apakah selama ini aturan pemberian gaji, upah, fasilitas dan tunjangan yang anda ketahui sudah berjalan dengan baik?**

HRD : *sudah sesuai aturan BMT pusat*

Peneliti : **Apakah anda pantas mendapatkan kompensasi dari tempat anda bekerja, berikan alasannya?**

HRD : *iya pantas, karena sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan untuk BMT*

Peneliti : **Apa yang akan anda lakukan, jika seandainya anda tidak mendapatkan balas jasa selama masa pengabdian anda? Apakah anda akan keluar, jelaskan!**

HRD : *jika terjadi, saya akan musyawarah baik-baik dengan pimpinan*

**HASIL WAWANCARA UNTUK KEPALA CABANG  
BMT KSPPS MAKMUR GEMILANG SEJAHTERA**

Nama : Ahmad Salman  
Usia / Masa Kerja : 45 tahun / 10 tahun  
Pendidikan Terakhir : SLTA

**a. Tentang Kompensasi**

<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apa yang anda ketahui tentang kompensasi? Jelaskan!</b>
Ahmad Salman	:	pemberian bonus, tunjangan dari sebuah kinerja karyawan
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apa tujuan pemberian kompensasi bagi karyawan anda?</b>
Ahmad Salman	:	sebagai balas jasa kepada karyawan untuk suatu tujuan kesejahteraan karyawan
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Mengapa kompensasi itu penting bagi karyawan anda?</b>
Ahmad Salman	:	karena kompensasi itu merupakan hak untuk karyawan dan sudah menjadi kewajiban dari pihak BMT
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Dalam bentuk kompensasi apa saja yang anda berikan kepada karyawan?</b>
Ahmad Salman	:	gaji, tunjangan-tunjangan (komunikasi dalam bentuk pulsa, transportasi, kesehatan berupa BPJS, keluarga) dan bonus dalam pencapaian target
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah menurut pendapat anda prestasi kerja selalu di pengaruhi besarnya tingkat kompensasi ? Berikan alasan anda!</b>
Ahmad Salman	:	sebagai timbal balik atau bentuk penghargaan dari prestasi kinerja karyawan yang sudah dilakukan untuk BMT
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apa saja yang mempengaruhi besar-kecilnya tingkat kompensasi untuk karyawan anda!</b>
Ahmad Salman	:	yang mempengaruhi besar kecilnya, tetap kinerja karyawannya, semakin bagus kerja karyawan semakin baik tunjangan yang didapat



**b. Tentang keadilan distributif dalam kompensasi**

<b>Peneliti</b>	<b>: Apakah kompensasi yang anda berikan selama ini, telah menggambarkan balas jasa yang dilakukan oleh karyawan anda?</b>
Ahmad Salman	: belum, karena masih banyak karyawan belum mencapai target dari hasil kerjanya
<b>Peneliti</b>	<b>: Apakah anda telah memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan anda?</b>
Ahmad Salman	: jika dari BMT pusat sudah sesuai, BMT sudah memberikan kompensasi sesuai dengan SOP dan sesuai target kerja yang sudah ditentukan.
<b>Peneliti</b>	<b>: Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas rata – rata. Apakah anda sudah menerapkan kepada karyawan anda? Jelaskan!</b>
Ahmad Salman	: sudah, jika karyawannya memenuhi target, maka karyawan akan mendapatkan bonus dan tunjangan-tunjangan
<b>Peneliti</b>	<b>: Jika anda ternyata didapati diri anda tidak adil dalam memberikan kompensasi? Apa yang akan anda lakukan? Jelaskan!</b>
Ahmad Salman	: selama ini berusaha untuk adil, semua karyawan sama dalam bekerja, tidak ada beda, tujuannya kebersamaan
<b>Peneliti</b>	<b>: Jika terjadi selisih paham akan pemberian komisi antar karyawan marketing, apakah anda akan turun langsung atau anda serahkan masalah ini ke pihak lain? jelaskan!</b>
Ahmad Salman	: saya tangani langsung dengan memberikan pengertian, kemudian semua saya serahkan kembali kepada karyawan itu sendiri.

**c. Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja**

<b>Peneliti</b>	<b>: Kenapa tingkat kompensasi ikut mempengaruhi prestasi kerja? Jelaskan pendapat Anda!</b>
Ahmad Salman	: jika kinerja karyawan baik, maka otomatis pihak BMT menghargainya dalam bentuk kompensasi tersebut, namun jika kinerja karyawan tidak baik, maka karyawan akan diberikan teguran.
<b>Peneliti</b>	<b>: Apa yang akan anda lakukan, jika mendapati karyawan anda tidak mendapatkan hak nya dalam bekerja?</b>
Ahmad Salman	: selama ini selalu berusaha diusahakan untuk mendapatkan hak dan kewajiban karyawan.
<b>Peneliti</b>	<b>: Apakah anda akan menuntut lebih kinerja karyawan anda, guna memberikan sebuah kompensasi (upah/gaji/komisi)?</b>

Ahmad Salman	:	selama ini mereka dituntut untuk mencapai target kerja, jika mereka sudah mencapai target, otomatis BMT akan memberikan hak nya
<b>Peneliti</b>	:	<b>Sanksi apa yang akan diberikan, jika karyawan anda tidak sesuai dalam bekerja?</b>
Ahmad Salman	:	biasanya memberikan sanksi peringatan terlebih dahulu.
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apa yang akan anda lakukan, jika selama ini sudah memberikan hak kepada karyawan, tetapi tidak ada balas jasa dari karyawan anda?</b>
Ahmad Salman	:	saya, akan memberikan peringatan dengan pembinaa, jika tidak ada perubahan saya akan menindak lanjuti dengan surat peringatan resmi.

**HASIL WAWANCARA UNTUK KEPALA CABANG  
BMT KSPPS MAKMUR GEMILANG SEJAHTERA**

Nama : Sutiarno  
Usia / Masa Kerja : 41 tahun / 5 tahun  
Pendidikan Terakhir : SMK

**A. Tentang Kompensasi**

<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apa yang anda ketahui tentang kompensasi? Jelaskan!</b>
Sutiarno	:	yang saya ketahui kompensasi itu, suatu reward dari hasil kerja karyawan di BMT ini dalam penabahan intensif, bonus, fasilitas, termasuk diikutkan pelatihan/pendidikan.
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apa tujuan pemberian kompensasi bagi karyawan anda?</b>
Sutiarno	:	yang paling utama adalah memberikan semangat / motivasi kerja karyawan
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Mengapa kompensasi itu penting bagi karyawan anda?</b>
Sutiarno	:	menurut saya, sangat penting mas, yang pertama karena jika ada karyawan bekerja dengan nilai lebih dibandingkan dengan kinerja karyawan lain yang hanya rata-rata bahkan kurang, jika diberlakukan sama, menurut saya tidak adil. Maka harapanya dengan ada kompensasi itu bisa memberikan rasa adil bagi seluruh karyawan, perlakukan adil disini jika ada karyawan memenuhi target maka mendapatkan bonus, yang kedua dengan adanya kompensasi itu sendiri akan memicu kinerja bagi karyawan-karyawan yang belum maksimal kinerjanya, harapannya dengan mendapatkan kompensasi mereka akan mendapatkan pendapatan dan perlakukan lebih dari lembaga BMT ini.
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Dalam bentuk kompensasi apa saja yang anda berikan kepada karyawan?</b>
Sutiarno	:	sudah tersistem, sudah ada SOP nya, dalam pemberian reward karyawan dalam bentuk bonus, kalau untuk tunjangan-tunjangan itu berlaku bagi semua karyawan, kalau kompensasi bonus diperuntukan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus misalnya mampu mencampai target, karena kompensasi nilai lebih untuk karyawan yang bagus dalam bekerja.
<b>Peneliti</b>	<b>:</b>	<b>Apakah menurut pendapat anda prestasi kerja selalu di pengaruhi besarnya tingkat kompensasi ? Berikan alasan anda!</b>

Sutiarno	:	berpengaruh, tapi sebenarnya tidak selalu, semua kembali kepada kinerja karyawan masing-masing, tanpa adanya kompensasi kerja karyawan juga harus bagus, misalnya bagi karyawan yang bekerja baik pasti akan mendapatkan kompensasi seperti bonus diluar gaji. Jadi semua tergantung dari pribadi karyawan masing-masing.
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apa saja yang mempengaruhi besar-kecilnya tingkat kompensasi untuk karyawan anda!</b>
Sutiarno	:	yang mempengaruhi besar kecilnya, tetap kinerjanya, kedisiplinan karyawan

#### B. Tentang keadilan distributif dalam kompensasi

<b>Peneliti</b>	:	<b>Apakah kompensasi yang anda berikan selama ini, telah menggambarkan balas jasa yang dilakukan oleh karyawan anda?</b>
Sutiarno	:	sudah, karena kompensasi yang diberikan di BMT ini sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan yang sudah bekerja dengan baik.
<b>Peneliti</b>	:	<b>Apakah anda telah memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan anda?</b>
Sutiarno	:	sudah sesuai, BMT sudah memberikan kompensasi sesuai dengan SOP dan sesuai target kerja yang sudah ditentukan.
<b>Peneliti</b>	:	<b>Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas rata – rata. Apakah anda sudah menerapkan kepada karyawan anda? Jelaskan!</b>
Sutiarno	:	sudah diterapkan, jika karyawannya memenuhi target, maka karyawan akan mendapatkan bonus
<b>Peneliti</b>	:	<b>Jika anda ternyata didapati diri anda tidak adil dalam memberikan kompensasi? Apa yang akan anda lakukan! Jelaskan!</b>
Sutiarno	:	semua sudah saya berikan dan jalankan sesuai SOP BMT pusat, sesuai dengan porsinya.
<b>Peneliti</b>	:	<b>Jika terjadi selisih paham akan pemberian komisi antar karyawan marketing, apakah anda akan turun langsung atau anda serahkan masalah ini ke pihak lain? jelaskan!</b>
Sutiarno	:	saya tangani langsung.

### C. Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja

<b>Peneliti</b>	<b>: Kenapa tingkat kompensasi ikut mempengaruhi prestasi kerja? Jelaskan pendapat Anda!</b>
Sutiarno	: karena, ketika kinerja karyawan maksimal, maka pihak BMT otomatis menghargainya dalam bentuk kompensasi tersebut, namun jika kinerja karyawan tidak maksimal, maka karyawan akan diberikan teguran.
<b>Peneliti</b>	<b>: Apa yang akan anda lakukan, jika mendapati karyawan anda tidak mendapatkan hak nya dalam bekerja?</b>
Sutiarno	: selama ini saya perjuangkan, agar mereka mendapatkan hak nya.
<b>Peneliti</b>	<b>: Apakah anda akan menuntut lebih kinerja karyawan anda, guna memberikan sebuah kompensasi (upah/gaji/komisi)?</b>
Sutiarno	: iya, pasti akan menuntut lebih, karena jika tidak menuntut lebih, otomatis karyawan tidak akan mendapatkan kompensasi. Semua harus seimbang, jika karyawan ingin menuntut kompensasi, mau tidak mau karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya. Karyawan memiliki hak sedangkan kami akan memberikan hak itu pula.
<b>Peneliti</b>	<b>: Sanksi apa yang akan diberikan, jika karyawan anda tidak sesuai dalam bekerja?</b>
Sutiarno	: kalau itu, biasanya memberikan SP surat peringatan resmi.
<b>Peneliti</b>	<b>: Apa yang akan anda lakukan, jika selama ini sudah memberikan hak kepada karyawan, tetapi tidak ada balas jasa dari karyawan anda?</b>
Sutiarno	: saya, akan meberikan peringatan dengan lisan terdahulu, jika tidak ada perubahan saya akan menindak lanjuti dengan surat peringatan resmi.

**PEDOMAN WAWANCARA  
UNTUK PIHAK AHLI**

Nama : bu Istiqomah  
Usia / Jabatan : 35 th / Branch Operation Support Manager  
Pendidikan Terakhir : S1

**PERTANYAAN**

1. Menurut anda seperti apakah kompensasi itu ?
2. Hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi itu?
3. Kompensasi seperti apa yang seharusnya diberikan untuk karyawan?
4. Menurut anda, seberapa besar pengaruh kompensasi untuk kinerja karyawan?
5. Menurut anda apakah keadilan kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan?

**JAWABAN**

1. Menurut saya kompensasi itu, suatu *reward* atau penghargaan atas preastasi kerja seorang karyawan dalam bentuk tunjangan atau bonus di luar gaji pokok. Tujuan pemberian kompensasi itu sendiri untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan dan dengan adanya kompensasi kerja ini diharapkan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.
2. Kompensasi wajib diberikan, hal yang harus diperhatikan yaitu diukur dari prestasi atau capaian target kerja dari karyawan, sehingga kompensasi akan diberikan seperti timbal balik antara hak dan kewajiban karyawan. Dan biasanya setiap perusahaan sudah memberikan target-target yang ditetapkan kepada marketing agar menjadi acuan marketing dalam bekerja.
3. Kompensasi yang baik, kompensasi yang diberikan sesuai sistem dan prosedur kinerja, prestasi, capaian target dari karyawan. Misal untuk marketing pemberian kompensasi bonus harus sesuai dengan prosentase target dari masing-masing produk yang harus dikejar, sedangkan tunjangan-tunjangan

pada dasarnya sama dengan karyawan lainnya, yang membedakan yaitu tunjangan jabatan untuk kepala cabang dan HRD.

4. Pengaruhnya untuk karyawan dan kantor juga sangat besar, yaitu jika karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, sesuai dengan sistem, pencapaian target baik otomatis hasil yang didapat akan memberikan kontribusi yang baik untuk kantor, dan kantor pun akan memberkan kewajibannya memberikan kompensasi untuk karyawan tersebut, begitu sebaliknya. Semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak puas atas kompensasi yang diperolehnya maka mengakibatkan perputaran karyawan, banyak karyawan yang berhenti dari pekerjaannya, dan meningkatnya absensi.
5. Keadilan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya. Kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang ada. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala kompensasi yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar ke perusahaan lain yang sistem kompensasinya lebih baik dari perusahaan asal ia bekerja. Walaupun mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut, maka mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas kerjanya pun rendah.



**PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY)**  
Terakreditasi "A" (Perpustakaan Nasional RI No : 29/1/ee/XII.2014)

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa atas nama :

Nama : Ilham Yosi Ferdinan  
Prodi/Fakultas : Ekonomi Syariah/ Agama Islam  
NIM : 20150730164  
Judul : Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Equity Theory di BMT  
Makmur Gemilang Sejahtera Kabupaten Magelang  
Dosen Pembimbing : Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan tingkat similaritasnya sebesar **17%**.  
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Ka.Ur. Pengolahan dan Layanan

Laela Niswatin, S.I.Pust.

Yogyakarta, 2019-11-02  
yang melaksanakan pengecekan



Raisa Fadelina






**PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY)**  
Terakreditasi "A" (Perpustakaan Nasional RI No : 29/1/ee/XII.2014)

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa atas nama :

Nama : Ilham Yosi Ferdinan  
Prodi/Fakultas : Ekonomi Syariah/ Agama Islam  
NIM : 20150730164  
Judul : Naskah Publikasi: Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Prespektif Equity Theory di BMT Makmur Gemilang Sejahtera Kabupaten Magelang  
Dosen Pembimbing : Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan tingkat similaritasnya sebesar **13%**.  
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Ka.Ur. Pengolahan dan Layanan

  
Laela Niswatin, S.I.Pust.



Yogyakarta, 2019-11-02  
yang melaksanakan pengecekan

Raisa Fadelina