REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum KSU BMT LISA (Lima Satu) Sejahtera Jepara

1. Sejarah Singkat KSU BMT LISA (Lima Satu) Sejahtera

Koperasi serba usaha Lima Satu merupakan koperasi dengan pola syari'ah di kabupaten jepara yang pendiriannya dipelopori oleh pengurus NU Cabang Jepara. Berawal munculnya semangat pemberdayaan ekonomi ummat, maka pada tanggal 27 Mei 1998 dibentuklah Koperasi yang melakukan berbagai tahapan baik pertemuan intern pengurus, pertemuan dengan LPNU dan pengurus NU, maka muncullah pemikiran-pemikiran agar dibentuk sebagai lembaga keuangan syariah yang betul-betul menjalankan kebijakan lembaganya berdasarkan Syari'ah. Maka disusunlah program dan persiapan-persiapan bagi pendirinya lembaga keuangan itu, salah satunya dengan memohon restu kepada Rois Aam PBNU KH. Sahal Mahfud. Sehingga pada tanggal 17 April 2011 terlahir Unit Jasa keungan Syari'ah yang lebih dikenal sebagai Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Lima Satu Sejahtera, yang dibuka secara resmi oleh Bupati Jepara pada saat itu H. Hendro Martojo.

Sejumlah pejabat, pengurus NU, pengusaha dan tokoh masyarakat ikut hadir, diantaranya Kajari Jepara Muhamad Ali Nafi'ah Pohan SH, Rais Suriyah PCNU KH Ahmas Kholil, ketua Tanfidziyah H Nurudin Amin, ketua PC Muslimat NU Dra. Hj. Cholilah Mawardi, serta pengurus Badan Otonomi (Banom) NU.

2. Perkembangan KSU BMT LISA Sejahtera

KSU BMT LISA Sejahtera telah mendapatkan hasil yang positif berupa respon masyarakat, minat masyarakat dan dukungan tentang keberadaan BMT LISA Sejahtera. Untuk itu, KSU BMT LISA Sejahtera mulai mendirikan cabang-cabang yang telah didirikan adalah sebagai berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

a. BMT LISA Sejahtera membuka kantor cabang 01 untuk mengembangkan usahanya dan memperluas layanan terhadap masyarakat.
b. BMT LISA Sejahtera membuka kantor cabang 02 di Bangsri yang beralamat Jl. Pramuka (komp. YPI HA) Bangsri jepara telp 082325199551.
c. BMT LISA Sejahtera membuka cabang 03 di Kedung yang beralamat di Jl. Bugel- Pecangaan (samping Polsek) Bugel Jepara telp 082323771151.
d. BMT LISA Sejahtera membuka cabang 04 di Mayong dengan alamat di Jl. Mayong-Welahan (belakang pasar) Mayong telp 081377322451.

3. Profil BMT LISA Sejahtera

a. Nama Instansi

KSU BMT LISA Sejahtera adalah koperasi simpan pinjam yang bergerak dilembaga keuangan mikro yang menggunakan prinsip syari'ah dalam menjalankan operasinya dengan system *profit and sharing.*

b. Alamat

Kantor pusat BMT LISA Sejahtera di Jepara (Jl. Ki Mangunsarkoro No 21 Panggang Jepara Kp 59411. Untuk kantor cabang KSU BMT LISA Sejahtera berikut alamat:

a) Jepara : Jl. Pemuda No 51 Protoyudan (Gdg PCNU Lt.1) Jepara telp 085 325550451
b) Bangsri : Jl. Pramuka (komp. YPI HA) Bangsri Jepara telp 082325199551
c) Kedung: Jl. Bugel- Pecangaan (samping Polsek) Bugel Jepara telp 082323771151
d) Mayong: Jl. Mayong – Welahan (belakang pasar) Mayong telp 081377322451

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

c. Visi dan Misi BMT LISA Sejahtera

1) Visi

Visi BMT LISA Sejahtera yaitu "menjadi lembaga keangan Syari'ah yang amanah & maslahah, tangguh, serta terdepan dalam inovasi produk dan teknologi.

2) Misi

(a) Membangun sumber daya manusia yang mampu memadukan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

(b) Mempuyai komitmen terhadap pengembangan produk-produk syariah.

(c) Menanamkan semangant kerja secara professional yang didasari nilai-nilai transendental.

(d) Meningkatkan performa administrasi yang tertata dan mendukung kinerja lembaga secara optimal.

(e) Meningkatkan kualitas teknologi informasi yang mampu menjawab kebutuhan zaman.

(f) Melayani anggota secara profesional dengan penuh ketulusan.

(g) Membangun fondasi ekonomi kerakyatan demi kesejahteraan dan kemaslahatan ummat.

d. Strategi BMT LISA Sejahtera

Strategi yang digunakan BMT LISA Sejahtera adalah memberi pelayanan dengan cepat, tepat, terintregitas, harus dapat bersaing, sistem syari'ah dikedepankan, pelayanan jemput bola diutamakan.

e. Budaya Kerja BMT LISA Sejahtera

a) Mengawali pekerjaan dengan bersih-bersih semua pegawai.

b) Memulai aktifitas kantor dengan berdoa.

c) Menetapkan rencana kerja harian, sesuai job kerja, evaluasi kerja dan laporan kerja.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

d) Memberi pelayanan yang terbaik, Enam S meliputi: *salam, simple, soon, solution,see, smile.*

e) Setiap anggota wajib menjaga nama baik, citra, lembaga baik di luar atau didalam kantor.

f. Struktur Organisasi BMT LISA Sejahtera

Struktur organisasi yang ada di BMT LISA Sejahtera sama dengan struktur organisasi yang ada pada koperasi lainnya, yaitu terdapat Dewan Pengawas Syari'ah (DPS). Kekuasaan tertinggi terletak pada Rapat Anggota tahunan (RAT). Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada BMT LISASejahtera dapat dilihat pada bagan berikut ini.

Gambar 4.1

Struktur Kelembagaan KSU BMT LISA Sejahtera

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Keterangan :

a) Pengawas Syari'ah BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
   Pengawas 1 : KH. Muhsin Ali
   Pengawas 2 : KH. Imam Abi Jaman
   Pengawas 3 : K. M. Nasrullah Huda

b) Pengawas Manajemen BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
   Pengawas 1 : H. M. Ulul Absor
   Pengawas 2 : Drs. H. Muh. Ma'shum, MM.

c) Pengawas Keuangan BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
   Pengawas 1 : Drs. H. asyhari Syamsuri, MM.
   Pengawas 2 : H. Ahmad Ja'far, S. Ag.
   Pengawas 3 : Umi Hidayati, SE.

d) Pengurus
   Ketua : Sukardi, S.Pd.
   Wakil ketua : 1. Sholikul Hidayat, SE. M.Si.
   2. H. Abdul Wahab, SH.
   Sekretaris : M. Kolil S.Ag.
   Wakil Sekretaris : Niti Sumito, SE.
   Bendahara : Dosan Rif'i, MA.
   Wakil Bendahara : H. Imamuddin.

e) Pengelola
   Manager : Fatkur Rohman A., SE.

f) Kepala bagian
   1) Kepala bagian pembiayaan : Ulin Nuha, SHi
   2) Kepala bagian operasional : Nur Inayatul Laili, SE.

g) Kepala cabang
   1) Kepala cabang 01 : Fatmawati Sagita, AMd.
   2) Kepala cabang 02 : Khoirul Abid
   3) Kepala cabang 03 : Ahmad Yusuf Maryuqi, S.E.
   4) Kepala cabang 04 : Muhamad Wartono S.E

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

g. Produk Simpanan dan Pembiayaan BMT LISA Sejahtera

1) Produk Simpanan

a) Si Rama (Simpanan Syari'ah Masyarakat Jepara), yaitu jenis simpanan yang fleksibel yang dapat diambil sesuai kebutuhan,simpanan ini cocok untuk para pedagang dan ibu rumah tangga.

b) Si Hara (Simpanan Hari Raya), yaitu simpanan yang diperuntukkan kepada anggota yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan menjelang Hari Raya Idhul Fitri atau Hari Raya Qurban, simpanan ini hanya bisa diambil 2 bulan menjelang lebaran.

c) Si Mada (Simpanan Masa Depan), yaitu simpanan yang dirancang untuk membantu annggota merealisasikan keinginan yang terencana, baik untuk membangun rumah, membeli mobil dan untuk biaya sekolah.

d) Si Liwa (Simpanan Lembaga Peduli Siswa), yaitu produk layanan pengelolaan dana yang diperuntukkan bagi Lembaga Pendidikan dalam menghimpun dana tabungan siswa dengan fasilitas beasiswa dan bonus untuk lembaga.

e) Si Kasya (Simpanan Berjangka Syari'ah), yaitu simpanan deposito atau berjangka yang hanya bisa diambil untuk jangka waktu tertentu, yaitu 3,6,12 dan 24 bulan dengan nisbah yang telah ditentukan.

f) Si Haja (Simpanan Haji dan Umroh Barokah), yaitu simpanan terencana yang tidak dapat ditarik sewaktu-waktu dan hanya dapat ditarik pada saat akan melaksanakan Ibadah Haji dan Umroh.

g) Simpanan Syari'ah Askowanu, yaitu jenis simpanan bersama koperasi anggota Askowanu, yang fleksibel dan sewaktu-waktu dapat diambil sesuai kebutuhan, dapat

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

melakukan penyimpanan dan penarikan dilebih dari 30 kantor koperasi anggota Askowanu yang tersebar di Jepara.

2) **Produk Pembiayaan**

a) **Pembiayaan *Qordlu Syar'i,*** yaitu pembiayaan multiguna dengan menggunakan akad *Qordlu Syar'i bi Syarti Rohni,* yaitu akad hutang dengan syarat gadai yang dibenarkan oleh syariat dan mempunyai landasan kuat dalam *kutubus salaf* dengan mekanisme yang telah diajarkan para Ulama.

b) **Talangan Haji,** yaitu pembiayaan yang diperuntukkan bagi kaum muslimin dan muslimat yang telah berniat menunaikan ibadah haji tetapi belum mempunyai bekal yang cukup untuk pengurusan ONH-nya.

c) ***Bai' bi'saman Ajil,*** yaitu pembiayaan atas dasar jual beli yang kemudian diangsur/ditangguhkan, dalam hal ini BMT sebagai pejual (*Ba'i*) dan anggota sebagai pembeli (*Musytari*), maka disyaratkan barang bersasal dari pihak ketiga telah dibeli dan telah diterima oleh BMT lalu dijual kepada anggota dengan harga yang disepakati.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Adapun data dan presentase mengenai perbandingan jenis kelamin karyawan pada KSU BMT LISA Sejahtera Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	laki-laki	9	29
2.	Perempuan	22	71
Jumlah		31	100

Sumber: Data primer, diolah pada 2017

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 karyawan atau 29% dari keseluruhan jumlah karyawan dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 karyawan atau 71% keseluruhan jumlah karyawan.

b. Berdasarkan Pendidikan Responden

Adapun data karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara berdasarkan Pendidikan yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SMA	20	64,5
2	Diploma	1	3,2
3	Sarjana	10	32,3
Jumlah		31	100

Sumber: Data primer, diolah pada 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden/ karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 20 karyawan atau sebesar 64,5% dari jumlah keseluruhan responden, yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 karyawan atau sebesar 3,2% dari jumlah keseluruhan karyawan, dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 10 karyawan atau sebesar 32,3% dari keseluruhan jumlah responden.

c. Berdasarkan Usia Responden

Adapun data mengenai usia karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karateristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	18-27	21	67,7
2	28-37	7	22,6
3	38-47	3	9,7
Jumlah		31	100

Sumber: Data primer, diolah pada 2017

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang berusia antara 18-27 sebanyak 21 karyawan atau 67,7% , yang berusia antara 28-37 sebanyak 7 karyawan atau 22,6% dan yang berusia antara 38-47 tahun sebanyak 3 karyawan atau 9,7% dari keseluruhan jumlah karyawan.

d. Berdasarkan Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karaketristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Manajer	1	3,2
2	Kepala Cabang	4	12,9
3	Kepala Bagian	2	6,5
4	*Accounting*	1	3,2
5	*Teller*	5	16,1
6	*Marketing*	18	58,1
Jumlah		31	100

Sumber: Data Primer diolah pada 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang menjabat sebagai manajer sebanyak 1 karyawan atau sebesar 3,2 % dari jumlah seluruh responden, yang menjabat sebagai kepala cabang sebanyak 4 orang atau sebesar 12,9% dari jumlah keseluruhan responden, yang menjabat sebagai kepala bagian sebanyak 2 orang atau sebesar 6,5 % dari jumlah keseluruhan responden, yang menjabat sebagai *accounting* sebanyak 1 orang atau sebesar 3,2% dari jumlah keseluruhan responden, dan yang menjabat sebagai *teller* sebanyak 5 orang atau sebesar 16,1% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan yang menjabat sebagai *marketing* sebanyak 18 karyawan atau sebesar 58,1% dari keseluruhan jumlah karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

C. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%
P2	0	0%	0	0%	0	0%	15	48,4%	16	51,6%
P3	0	0%	0	0%	0	0%	13	41,9%	18	58,1%
P4	0	0%	0	0%	0	0%	13	41,9%	18	58,1%
P5	0	0%	0	0%	0	0%	15	48,4%	16	51,6%
P6	0	0%	0	0%	1	3,2%	15	48,4%	15	48,4%
P7	0	0%	0	0%	1	3,2%	16	51,6%	14	45,2%
P8	0	0%	0	0%	0	0%	15	48,4%	16	51,6%
P9	0	0%	0	0%	3	9,7%	19	61,3%	9	29%
P10	0	0%	0	0%	0	0%	13	41,9%	18	58,1%
P11	0	0%	0	0%	3	9,7%	19	61,3%	9	29%
P12	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%
P13	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%
P14	0	0%	0	0%	3	9,7%	19	61,3%	9	29%
P15	0	0%	0	0%	0	0%	15	48,4%	16	51,6%
P16	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%

Sumber: Data Primer, diolah pada 2017

Berdasarkan tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM di atas menunjukkan bahwa:

a. Pada item pertanyaan 1, indikator tingkat keahlian bagi pegawai, 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

b. Pada item pertanyaan 2, indikator tingkat keterampilan, 15 responden atau 48,4% responden menjawab setuju dan 16 atau 51,6% responden menjawab sangat setuju.
c. Pada item pertanyaan 3, indikator sesuai dengan jabatan yang dipegang, 13 responden atau 41,9% responden menjawab setuju dan 18 responden atau 58,1% responden menjawab sangat setuju.
d. Pada item pertanyaan 4, indikator meningkatkan produktivitas kerja pegawai, 13 responden atau 41,9% responden menjawab setuju dan 18 responden atau 58,1% responden menjawab sangat setuju.
e. Pada item pertanyaan 5, indikator meningkatkan pertumbuhan kemandirian pegawai, 15 responden atau 48,4% responden menjawab setuju dan 16 atau 51,6% responden menjawab sangat setuju.
f. Pada item pertanyaan 6, indikator pegawai sebagai manajer/ staf ikut andil dalam pengembangan SDM, 1 responden atau 3,2% responden menjawab netral, 15 responden atau 48,4% responden menjawab setuju dan 15 responden atau 48,4% responden menjawab sangat setuju
g. Pada item pertanyaan 7, indikator pegawai sebagai spesialis fungsional ikut andil dalam pengembangan SDM, 1 responden atau 3,2% responden menjawab netral, 16 responden atau 51,6% responden menjawab setuju dan 14 responden atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.
h. Pada item pertanyaan 8, indikator identifikasi bakat peserta penataran pegawai, 15 responden atau 48,4% responden menjawab setuju dan 16 atau 51,6% responden menjawab sangat setuju.
i. Pada item pertanyaan 9, indikator identifikasi minat pegawai, 3 responden atau 9,7% responden menjawab netral, 19 responden atau 61,3% responden menjawab setuju dan 9 responden atau 29% responden menjawab sangat setuju.
j. Pada item pertanyaan 10, indikator indentifikasi potensi pegawai, 13 responden atau 41,9% responden menjawab setuju dan 18 responden atau 58,1% responden menjawab sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

k. Pada item pertanyaan 11, indikator identifikasi seberapa jauh pegawai dapat dikembangkan sesuai dengan bakat, minat dan potensi , 3 responden atau 9,7% responden menjawab netral, 19 responden atau 61,3% responden menjawab setuju dan 9 responden atau 29% responden menjawab sangat setuju.
l. Pada item pertanyaan 12, indikator tahap orientasi , 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.
m. Pada item pertanyaan 13, indikator pelatihan pratugas, 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.
n. Pada item pertanyaan 14, indikator penempatan dalam rangka pengembangan profesi, 3 responden atau 9,7% responden menjawab netral, 19 responden atau 61,3% responden menjawab setuju dan 9 responden atau 29% responden menjawab sangat setuju.
o. Pada item pertanyaan 15, indikator penugasan dalam rangka pemantapan profesi, 15 responden atau 48,4% responden menjawab setuju dan 16 atau 51,6% responden menjawab sangat setuju.
p. Pada item pertanyaan 16, indikator tahap pemntapan profesi, 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.

2. Motivasi Kerja

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	1	3,2%	18	58,1%	12	38,7%
P2	0	0%	0	0%	4	13%	15	48,4%	12	38,7%

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

P3	0	0%	0	0%	3	9,7%	19	61,3%	9	29%
P4	0	0%	0	0%	2	6,5%	12	38,7%	17	54,8%
P5	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%

Sumber: Data Primer, diolah pada 2017

Berdasarkan diatas maka dapat dipahami bahwa:

a. Pada item pertanyaan 1, indikator penghargaan, 1 responden atau 3,2% responden menjawab netral, 18 reponden menjawab setuju dan 12 responden atau 38,7% menjawab sangat setuju, artinya pada indikator ini rata-rata responden menjawab setuju.
b. Pada item 2, indikator kreatifitas dalam pekerjaan, 4 responden atau 13% responden menjawab netral, 15 reponden atau 48,4% responden menjawab setuju dan 12 responden atau 38,7% menjawab sangat setuju. Artinya pada indikator ini rata-rata responden menjawab setuju.
c. Pada item 3, indikator kondisi kerja , 3 responden atau 9,7% responden menjawan netral, 19 responden atau 61,3 responden menjawab setuju dan 9 responden atau 29% responden menjawab sangat setuju. Artinya pada indikator ini rata-rata responden menjawab setuju.
d. Pada item 4, indikator kebijakan perusahaan , 2 responden atau 6,5% responden menjawan netral, 12 responden atau 38,7% responden menjawab setuju dan 17 responden atau 54,8% responden menjawab sangat setuju. Artinya pada indikator ini rata-rata responden menjawab sangat setuju.
e. Pada item 5, indikator tanggung jawab 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 responden atau 45,2 responden menjawab sangat setuju. Artinya pada indikator ini rata-rata responden menjawab setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Lingkungan Kerja

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	1	3,2%	18	58,1%	12	38,7%
P2	0	0%	0	0%	2	6,5%	19	61,3%	10	32,3%
P3	0	0%	0	0%	1	3,2%	18	58,1%	12	38,7%
P4	0	0%	0	0%	2	6,5%	12	38,7%	17	54,8%
P5	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%
P6	0	0%	0	0%	4	13%	16	51,6%	11	35,5%
P7	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%
P8	0	0%	0	0%	4	13%	17	54,8%	10	32,3%
P9	0	0%	0	0%	3	9,7%	17	54,8%	11	35,5%
P10	0	0%	0	0%	5	16%	20	64,5%	6	19,4%
P11	0	0%	0	0%	5	16%	20	64,5%	6	19,4%
P12	1	3,2%	2	6,5%	9	29%	18	58,1%	1	3,2%

Sumber: Output SPSS, diolah pada 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

a. Pada item pertanyaan 1, indikator tata letak ruang kerja, 1 responden atau 3,2% responden menjawab netral, 18 responden atau 58,1% responden menjawab setuju dan 12 responden atau 38,7% responden menjawab sangat setuju. Artinya rata-rata responden menjawab setuju pada indikator ini.
b. Pada item pertanyaan 2, indikator penerangan, 2 responden atau 6,5% responden menjawab netral, 19 responden atau 61,3% responden menjawab setuju dan 10 responden atau 32,3% responden menjawab sangat setuju. Artinya rata-rata responden menjawab setuju pada indikator ini.
c. Pada item pertanyaan 3, indikator sirkulasi udara 1 responden atau 3,2% responden menjawab netral, 18 responden atau 58,1% menjawab setuju dan 12 responden atau 38,7% menjawab sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

d. Pada item pertanyaan 4, indikator kondisi peralatan kerja, 2 responden atau 6,5% responden menjawab netral, 12 responden atau 38,7% responden menjawab setuju dan 17 responden atau 54,8% responden menjawab sangat setuju.
e. Pada item pertanyaan 5, indikator tingkat keamanan 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 responden atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.
f. Pada item pertanyaan 6, indikator suara gaduh 4 responden atau 13% responden menjawab netral, 16 responden atau 51,6% responden menjawab setuju dan 13 responden atau 35,5% responden menjawab sangat setuju.
g. Pada item pertanyaan 7, indikator kebersihan 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 responden atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.
h. Pada item pertanyaan 8, indikator struktur tugas 4 responden atau 13% responden menjawab netral, 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 10 responden atau 32,3% responden menjawab sangat setuju.
i. Pada item pertanyaan 9, indikator desain pekerjaan, 3 responden atau 9,7% responden menjawab netral, 17 respoden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 11 responden atau 35,5% responden menjawab sangat setuju.
j. Pada item pertanyaan 10, indikator pola kerjasama, 5 responden atau 16% responden menjawab netral, 20 responden atau 64,5% responden menjawab netral dan 6 responden atau 19,4% responden menjawab sangat setuju.
k. Pada item pertanyaan 11, indikator pola kepemimpinan, 5 responden atau 16% responden menjawab netral, 20 responden atau 64,5% responden menjawab netral dan 6 responden atau 19,4% responden menjawab sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

l. Pada item pertanyaan 12, indikator budaya organisasi, 1 responden atau 3,2% responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau 6,5% responden menjawab tidak setuju, 9 responden atau 29% responden menjawab netral, 18 responden atau 58,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 3,2% responden menjawab sangat setuju.

4. Kepuasan Kerja

Hasil statistik deskriptif tanggapan responden terhadap item yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Resppoden Variabel Kepuasan Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	2	6,5%	12	38,7%	17	54,8%
P2	0	0%	0	0%	0	0%	17	54,8%	14	45,2%
P3	0	0%	0	0%	4	13%	16	51,6%	11	35,5%
P4	0	0%	0	0%	0	0%	16	51,6%	15	48,4%

Sumber: Output SPSS, diolah pada 2017

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa:

a. Pada item pertanyaan 1, indikator gaji dan insentif, 2 responden atau 6,5% responden menjawab netral, 12 responden atau 38,7% responden menjawab setuju dan 17 responden atau 54,8% responden menjawab sangat setuju.
b. Pada item pertanyaan 2, indikator pekerjaan itu sendiri 17 responden atau 54,8% responden menjawab setuju dan 14 responden atau 45,2% responden menjawab sangat setuju.
c. Pada item pertanyaan 3, indikator promosi 4 responden atau 13% responden menjawab netral, 16 responden atau 51,6% menjawab setuju dan 11 responden atau 35,5% responden menjawab sangat setuju.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

d. Pada item pertanyaan 4, indikator rekan kerja 16 responden atau 51,6% responden menjawab setuju dan 15 responden atau 48,4% responden menjawab sangat setuju.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	P1	0,591	Valid
	P2	0,545	Valid
	P3	0,495	Valid
	P4	0,632	Valid
	P5	0,559	Valid
	P6	0,620	Valid
	P7	0,482	Valid
	P8	0,545	Valid
	P9	0,529	Valid
	P10	0,632	Valid
	P11	0,529	Valid
	P12	0,618	Valid
	P13	0,659	Valid
	P14	0,529	Valid
	P15	0,572	Valid
	P16	0,659	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	P1	0,776	Valid
	P2	0,584	Valid
	P3	0,813	Valid
	P4	0,657	Valid
	P5	0,576	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	P1	0,733	Valid
	P2	0,357	Valid
	P3	0,733	Valid
	P4	0,475	Valid
	P5	0,530	Valid
	P6	0,494	Valid
	P7	0,530	Valid
	P8	0,487	Valid
	P9	0,489	Valid

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

	P10	0,358	Valid
	P11	0,627	Valid
	P12	0,623	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	P1	0,516	Valid
	P2	0,707	Valid
	P3	0,771	Valid
	P4	0,760	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah pada 2017

Berdasarkan tabel 4.9 Semua item pertanyaan variabel bebas (pengembangan sdm (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)) maupun variabel terikat (kepuasan kerja (Y)), dikatakan valid karena semua $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $r_{tabel} = 0,355$. Sehingga kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha *Cronbach*	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0,862	*Reliabel*
Motivasi Kerja (X_2)	0,704	*Reliabel*
Lingkungan Kerja (X_3)	0,769	*Reliabel*
Kepuasan Kerja (Y)	0,613	*Reliabel*

Sumber: Output SPSS, diolah pada 2017

Berdasarkan tabel 4.10 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* dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efesien dan tidak bias. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian asumsi klasik:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Uji	Hasil	Keterangan
1.	Multikolinieritas	VIF Pengembangan SDM = 1,196 *Tolerance* = 0,836 VIF Motivasi kerja = 1,872 *Tolerance* = 0,534 VIF Lingkungan kerja=1,709 *Tolerance* = 0,585	VIF < 10 dan *tolerance* <1, artinya Tidak ada multikolinieritas antar variabe bebas dalam model regresi
2.	Autokorelasi	nilai dl =1,2292, du=1.6500, dw = 2,032 dan 4-du = 2,35 , maka du<dw<4-du atau 1,6500<2,032<2,35.	tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.
3.	Heterokedastisitas	Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar secara acak.	tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,
4.	Normalitas	a) Grafik *Normal P-P Plot of Regression* menunjukkan data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. b) Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,629	a) menunjukkan pola distribusi normal, b) 0,629 > 0,05 artinya data yang diuji berdistribusi normal.

Sumber: Output SPSS, diolah pada 2017

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara veriabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance masing- masing variabel X_1, X_2, dan X_3 adalah 0,836, 0,534 dan 0,585. Sedangkan nilai VIF untuk masing-masing variabel X_1, X_2 dan X_3 sebesar 1,196, 1,872 dan 1,709 hal tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan, yaitu pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja karena tiga-tiganya mempunyai nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari angka 10.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Untuk melakukan pengujian gejala autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson.

Dari hasil pengujian autokorelasi pada tabel uji asumsi klasik, nilai Durbin Watson sebesar 2,032 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 31 dan jumlah variabel bebas 3, maka diperoleh nilai dl =1,2292, du=1.6500. Oleh karena nilai DW 1,767 diantara du<dw<4-du yaitu (1,6500<2,032<2,35). Maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3. Uji Heterokedaktisitas

Uji asumsi heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Berdasarkan tampilan grafik *Normal P-P Plot of Regression* menunjukkan bahwa data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuh asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,629 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

F. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis, penulis menganalisis menggunakan SPSS 16. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Uji	Hasil	Keterangan
1.	Analisis regresi linear berganda	a) a (constant) = -0,162 b) b_1 (X_1) = 0,031 c) b_2 (X_2) = 0,295 d) b_3 (X_3) = 0,181	X2>X3 , artinya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh lebih besar daripada lingkungan kerja.
2.	Uji t	a) X_1 t_{hitung} = 0,746 *Sig.* = 0,462 b) X_2 t_{hitung} = 2,312. *Sig.* = 0,013 c) X_3 t_{hitung} = 2,883 *Sig.* = 0,008 Dengan t_{tabel}=1,7032 dan α= 0,05.	a) Pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. b) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja c) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3.	Uji F	F_{hitung}= 14,686 *Sig.* = 000[b]	Pengembangan SDM, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4.	Koefisien determinansi (R^2)	R^2 = 0,578 atau 57,8%	Besarnya nilai pengaruh yang dapat dijelaskan ketiga variabel independen (x_1, x_2, x_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat adalah 57,8%.

Sumber: Output SPSS, diolah pada 2017

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda dilakukan untuk memprediksi apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera sebagai berikut :

$Y= -0,162 + 0,031 X_1 + 0,295 X_2 + 0,181 X_3 + e$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

a. Nilai konstanta sebesar -0,162 artinya tanpa adanya perubahan (peningkatan atau penurunan) motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja kepuasan kerja akan tetap konstan.
b. Dari persamaan diatas terlihat bahwa nilai koefisien pengembangan sebesar 0,031, artinya bahwa pengembangan SDM sangat kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
c. Dari persamaan diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,295>0,181. Artinya motivasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan daripada lingkungan kerja.

2. Uji T (Parsial)

Uji-T (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji t antara pengaruh pengembangan SDM dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,746. Sedangkan t_{tabel} dengan α= 0,05 dan derajat kebebasan df = n-k-1= 31-3-1=27 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,7032. Dengan demikian t hitung kurang dari t tabel (0,746<1,7032), seperti terlihat pada tabel. Artinya tidak terdapat pengaruh antara pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara, **sehingga Ha ditolak.**
b. Uji t antara pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,312. Sedangkan t_{tabel} dengan α= 0,05 dan derajat kebebasan df = n-k-1= 31-3-1=27 diperoleh t_{tabel} sebesar1,7032 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,312>1,7032 atau nilai signifikansi t (0,013) < α = 0,05, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

berarti **H_0 ditolak/ Ha diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kepuasan kerja.

c. Uji t antara pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,883. Sedangkan t_{tabel} dengan α= 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1= 31-3-1=27 diperoleh t_{tabel} sebesar1,7032 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,883>1,7032 atau nilai signifikansi t (0,000) < α = 0,05, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.. Hal ini berarti **H_0 ditolak/ Ha diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kepuasan kerja.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel lingkungan kerja karena memiliki nilai **koefisien beta dan t_{hitung} paling besar.**

3. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Pada tabel uji hipotesis diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,686 sedangkan F_{tabel} (α = 0,05; db regresi= 3 ; db residual = (n-k-1) = 31-3-1= 27) adalah sebesar 2,960. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 14,686 > 2,960 atau nilai signifikansi <0,05 (0,000<0,05), maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti **Ha diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

4. Koefisien Determinansi (R^2)

Berdasarkan tabel uji hipotesis diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,578 (57,8%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau prosentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel pengembangan SDM, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik-turunnya) variabel terikat. Dimana variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara dapat dijelaskan oleh ketiga variabel besar sebesar 57,8%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 57,8%) = 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

G. Pembahasan

1. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan SDM yaitu sebesar 0,031 dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,462 dan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 0,746<1,7032.

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa jika pengembangan SDM di KSU BMT LISA Sejahtera Jepara meningkat maka kepuasan kerja karyawan tidak akan meningkat dengan signifikan. Hasil ini mengindikasi bahwa indikator-indikator dalam pengembangan SDM tidak terbukti berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden mempersepsikan sudah baik pada variabel pengembangan SDM, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden tentang variabel pengembangan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

SDM, sehingga dalam hal ini pengembangan SDM tidak terbukti secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara. Responden beranggapan bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerjanya responden lebih tertarik dengan sistem penghargaan atau bonus dari pihak manajemen daripada melakukan pengembangan SDM. Karena dengan adanya bonus dari manajemen BMT, karyawan lebih merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga implikasinya akan berdampak pada peningkatan kinerja BMT.

Pengembangan SDM diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pada KSU BMT LISA Sejahtera Jepara bentuk pengembangan yang telah diberikan kepada karyawan yaitu *training* (masa awal / percobaan dengan melatih karyawan untuk mencapai kemampuan tertentu sesuatu aturan standar organisasi yang berlaku) dan pelatihan profesi yang dilaksanakan dua tahun sekali. Dengan diadakannya *training* dan pelatihan profesi tersebut rata-rata karyawan sudah merasa cukup tanpa harus meningkatkan pengembangan SDM lagi. Sehingga apabila manajer KSU BMT LISA berkeinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara lain diluar pengembangan SDM. Karena indikator-indikator pengembangan SDM tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Sonny Hersona dkk., bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Karawang.[1] Demikian juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

[1]H. Sonny Hersona, dkk, *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawan, Jurnal Manajemen, Vol. 09 N0. 3 April 2012*, hlm. 728

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Charles Dw. Simaremare dan H.B. Isyandi yang menjelaskan bahwa aspek pelatihan terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance di Wilayah Riau. Pelatihan dan kepuasan mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kepuasan yang baik diperlukan pelatihan pada setiap karyawan.[2]

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada KSU BMT LISA Sejahtera Jepara. Hal ini terlihat dari koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,295 atau 29,5% dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari *probabilitas* (α) (0,029 < 0,05) dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel}, yaitu 2,312>1,7032 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Sehingga indikator-indikator yang menggambarkan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara.

Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yurson Rozzaid, dkk., bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.[3] Artinya, semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan /keinginan untuk bekerja dengan rasa tanggung jawab, bekerja inovatif dengan kreatifitas berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan dengan harapan mendapatkan lingkungan kerja yang harmonis dengan artian lainnya bahwa jika karyawan KSU BMT

[2]Charles Dw Simaremare dan H.B. isyandi, *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII No. 3 September 2015*, hlm 383

[3]Yusron Rozzaid, dkk., *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi, Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 1 No. 2 Desember 2015*, hlm. 217

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

LISA Sejahtera Jepara mendapatkan penghargaan atas suatu prestasi, adanya kebebasan karyawan dalah berinovasi sesuai dengan kreatifitasnya, diimbang dengan adanya kebijakan perusahaan yang baik menjadikan karyawan merasa nyaman dan sesuai dengan beban, tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga karyawan akan merasa lebih puas, senang dan mencintai pekerjaanya. Sehingga dengan ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari KSU BMT LISA Sejahtera Jepara maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara

Aspek lingkungan kerja dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,181 atau 18,1% dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari probabilitas yakni 0,008 < 0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 2,883>1,7032, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga indikator-indikator yang menggambarkan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, dkk, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[4] Sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai, jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

[4]Mukti Wibowo, dkk., *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang), Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 16 No. 1November 2014,* hlm 8

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan KSU BMT LISA Sejahtera Jepara membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, kebersihan, struktur tugas,desain pekerjaan, pola kerjasama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja pada KSU BMT LISA Sejahtera jepara semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

http://eprints.stainkudus.ac.id