

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Latar belakang berdirinya KSPS BMT Harapan Ummat yaitu dimulai dari sejumlah aktivis Masjid yang merasa resah dengan keadaan ekonomi ummat, hingga pada tanggal 28 Oktober 1997 didirikanlah sebuah lembaga ekonomi mikro yang berbasis syari'ah beralamat di Jl. Besito No. 45 Krandon Kudus. Dengan bermodalkan berani untuk mencoba dan semangat jihad I'tishod, KSPS BMT Harapan Ummat semakin berkembang dan dapat diterima oleh masyarakat, untuk meningkatkan pelayanan usaha maka pada 20 April tahun 2003 kantor Pusat dipindahkan ke Jl. Kudus-Jepara No. 421 Prambatan Kudus. Selama tiga tahun KSPS BMT Harapan Ummat berkembang di Prambatan telah memiliki empat cabang dengan jumlah anggota mencapai lima ribu lebih.

Untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada anggota maka pada bulan Mei 2007 KSPS BMT Harapan Ummat memiliki kantor Pusat sendiri di Jl. HM. Subchan ZE No. 47 Purwosari Kudus. Dengan dimilikinya gedung sendiri diharapkan jumlah anggota yang terlayani semakin bertambah seiring peningkatan pelayanan dan bertambahnya kantorkantor cabang baru.

2. Profil KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Nama Lembaga	: Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Harapan Ummat
Telp./faks	: 0291-438859
Berdiri	: 28 Oktober 1997
Badan Hukum	: 80/BH/KPPK.IV.Se/X/2001 tertanggal 10 Oktober 2001
NPWP	: 08.845.186.9-506.000

SIUP/TDP : 504/308/11.25/PK/10/2007-11.25.2.65.00139

Alamat :

a. Kantor Pusat : Jl. HM.Subchan ZE No.7 Purwosari Kudus
Telp. / Faxes : 0291-438859.

b. Kantor Cabang :

1. Cabang Bitingan : Komplek Pasar Bitingan Blok A19 Kudus
2. Cabang Kliwon : Desa Nganguk Rt.05 Rw.05 Kota Kudus (Selatan
tangga Pasar Kliwon)
3. Cabang Undaan : Jl. Kudus Porwodadi Km.07 Desa Wates Rt.01
Rw.05 Undaan Kudus
4. Cabang Jekulo : Jl. Kudus Pati Km.08 Rt.02 Rw.XI Kudus (Depan
Pasar Jekulo Utara Jalan)
5. Cabang Dawe : Komplek Pasar Dawe Kios B 26 Dawe Kudus

3. Visi dan Misi KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Visi KSPS BMT Harapan Ummat Kudus yaitu “Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang Profesional, Amanah dan Mandiri.”

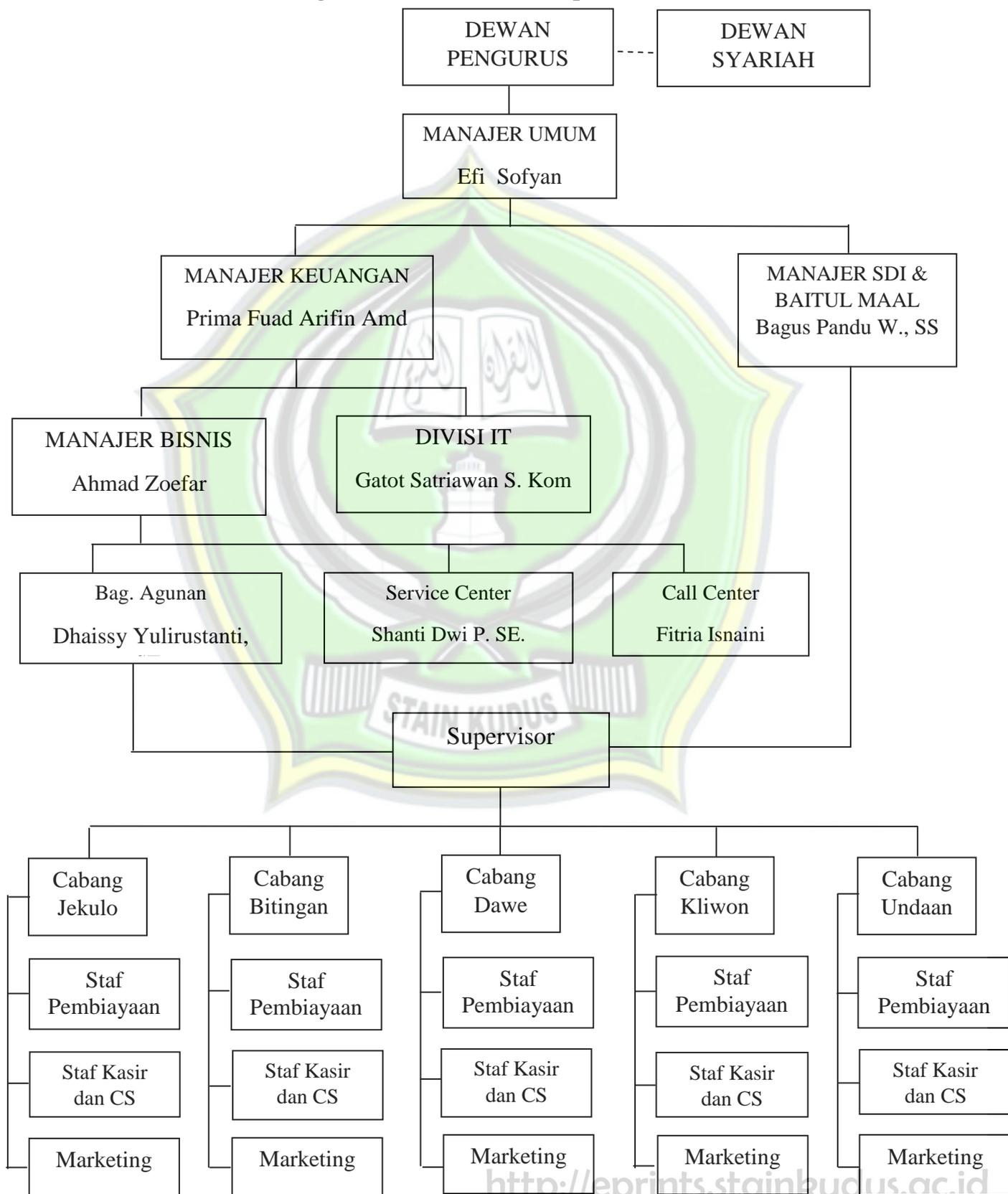
Untuk mewujudkan visi tersebut, maka KSPS BMT Harapan Ummat Kudus memiliki misi:

- a. Menjadi fasilitator penerapan Ekonomi Syariah ditengah-tengah masyarakat.
- b. Menjadi Lembaga yang mendorong pemberdayaan ekonomi ummat.
- c. Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang mempunyai kredibilitas dimata ummat.

4. Struktur Organisasi KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPS BMT Harapan Ummat Kudus 2017



5. Produk-produk KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Produk KSPS BMT Harapan Ummat meliputi tiga komponen yaitu produk simpanan, produk pembiayaan dan produk dibidang baitul maal.

a. Produk Simpanan

1) Sirkah (Simpanan Berkah)

Simpanan berdasarkan prinsip Mudhorobah dan diperuntukkan bagi anggota yang menginginkan dananya diinvestasikan secara syariah.

2) Superprestasi (Simpanan Pelajar Berprestasi)

Simpanan ini digunakan untuk menyiapkan dana bagi putra-putri anggota/nasabah.

3) Simpanan Pendidikan

Simpanan diperuntukkan anak didik/pelajar, simpanan memberi kesempatan kepada pelajar/siswa untuk menyiapkan dana atau keuangan jangka pendek atau jangka panjang

4) Sirkah Plus

Salah satu jenis simpanan Mudlorobah. Dana yang disimpan tidak biasa sewaktu-waktu di ambil. Dana yang terhimpun akan diinvestasikan secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada berbagai jenis usaha yaitu usaha kecil menengah.

5) Sijangka (Simpanan Berjangka)

Simpanan Berjangka Mudharabah al-Muthlaqah dari pihak ketiga kepada Lembaga BMT yang dananya diperlakukan sebagai investasi secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat pengusaha dan perorangan secara profesional.

6) Surban (Simpanan Qurban)

Simpanan Qurban (Surban) diperuntukkan kepada anggota yang ingin menyisihkan dananya untuk melaksanakan ibadah penyembelihan qurban.

b. Produk Pembiayaan

1) Musyarokah

Adalah akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana atau amal / *expertise* dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

2) Mudharabah (Bagi Hasil)

Adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak, di mana pihak pertama (*shahibul maal*) menyediakan seluruh modal (100%), sedangkan pihak lainnya adalah pengusaha / pengelola (*mudharib*).

3) Murobahah (Jual beli)

Adalah akad transaksi jual-beli suatu barang di mana penjual *menyebutkan* harga jual yang terdiri dari harga pokok barang & tingkat keuntungan tertentu (margin) atas barang, dimana harga jual tersebut disetujui oleh pembeli.

4) Ijarah (Sewa)

adalah kontrak yang melibatkan suatu barang (sebagai harga) dengan jasa atau manfaat atas barang lainnya.

5) Qordul Hasan (Kebajikan)

Pembiayaan melalui pinjaman harta kepada anggota tanpa mengharap imbalan atau dengan kata lain pembiayaan kebajikan. Diperuntukkan bagi orang yang tidak mampu atau duafa' sesuai dengan kebijakan BMT.

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah segala sesuatu yang erat kaitannya dengan diri responden secara individual yang bekerja di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik populasi, yaitu mengambil keseluruhan karyawan yang ada di KSPS BMT

Harapan Ummat Kudus sebagai responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 33 kuesioner, dan dikembalikan oleh responden sebanyak 33 kuesioner. Adapaun identitas responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	60,6%
2	Perempuan	13	39,4%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 responden atau 60,6%, sedangkan responden perempuan sebanyak 13 responden atau 39,4%.

2. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 30	15	45,4%
2	31-35	12	36,4%
3	36-40	4	12,1%
4	41-45	2	6,1%
5	>45	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden

adalah berusia <30 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 45,4%, sedangkan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 12 responden atau 36,4%, berusia 36-40 tahun sebanyak 4 responden atau 12,1%, berusia 41-45 tahun sebanyak 2 responden atau 6,1% dan berusia >45 tahun sebanyak 0.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SLTP	1	3,0%
3	SLTA	16	48,5%
4	Diploma	2	6,1%
5	S1	14	42,4%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden tingkat pendidikannya adalah SLTA yaitu sebanyak 16 responden atau 48,5%, sedangkan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 responden atau 3%, diploma sebanyak 2 responden atau 6,1%, dan S1 sebanyak 14 responden atau 42,4%.

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	0-10 tahun	31	93,9%
2	10-20 tahun	2	6,1%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 33 responden karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mayoritas responden masa kerjanya adalah 0-10 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 93.9%, sedangkan responden dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 2 responden atau 6,1%

C. Deskripsi Data Penelitian

Hasil jawaban dari masing-masing responden tentang budaya organisasi, mutasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Variabel Budaya Organisasi

Hasil angket tentang budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P1	1	3%	5	15,2%	9	27,3%	14	42,4%	4	12,1%
P2	0	0%	0	0%	5	15,2%	16	48,5%	12	36,4%
P3	0	0%	0	0%	8	24,2%	18	54,5%	7	21,2%
P4	3	9,1%	1	3%	12	36,4%	14	42,4%	3	9,1%
P5	0	0%	1	3%	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%
P6	1	3%	1	3%	13	39,4%	13	39,4%	5	15,2%
P7	0	0%	0	0%	8	24,2%	19	57,6%	6	18,2%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, maka dapat dipahami bahwa:

- a. Pada item pertanyaan 1, pemimpin memberi kebebasan untuk inovatif, 1 responden atau 3% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 5 responden atau 15,2% menjawab tidak setuju, 9 responden atau 27,3% menjawab netral, 14 responden atau 42,2% menjawab setuju, dan 4 responden atau 12,1% menjawab sangat setuju.
- b. Pada item pertanyaan 2, dalam bekerja melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti, 5 responden atau 15,2% responden menjawab netral sedangkan 16 responden atau 48,5% menjawab setuju, dan 12 responden atau 36,4% menjawab sangat setuju.
- c. Pada item pertanyaan 3, selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, 8 responden atau 24,2% responden menjawab netral sedangkan 18 responden atau 54,5% menjawab setuju, dan 7 responden atau 21,2% menjawab sangat setuju.
- d. Pada item pertanyaan 4, manajemen menginformasikan mengenai ukuran keberhasilan, 3 responden atau 9,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 1 responden atau 3% menjawab tidak setuju, 12 responden atau 36,4% menjawab netral, 14 responden atau 42,2% menjawab setuju, dan 3 responden atau 9,1% menjawab sangat setuju.
- e. Pada item pertanyaan 5, melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan 1 responden atau 3% responden menjawab tidak setuju sedangkan 8 responden atau 24,4% menjawab netral, 20 responden atau 60,6% menjawab setuju, dan 4 responden atau 12,1% menjawab sangat setuju.
- f. Pada item pertanyaan 6, bersaing sehat dengan rekan-rekan sepekerja, 1 responden atau 3% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 1 responden atau 3% menjawab tidak setuju, 13 responden atau 39,4% menjawab netral, 13 responden atau 39,4% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.

- g. Pada item pertanyaan 7, menyelesaikan pekerjaan melakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, 8 responden atau 24,2% responden menjawab netral sedangkan 19 responden atau 57,6% menjawab setuju, dan 6 responden atau 18,2% menjawab sangat setuju.

2. Variabel Mutasi

Hasil angket tentang mutasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Mutasi (X2)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P21	2	6,1%	4	12,1%	8	24,2%	18	54,5%	1	3%
P22	0	0%	5	15,2%	11	33,3%	11	33,3%	6	18,2%
P23	0	0%	3	9,1%	10	30,3%	16	48,5%	4	12,1%
P24	4	12,1%	2	6,1%	6	18,2%	16	48,5%	5	15,2%
P25	2	6,1%	7	21,2%	13	39,4%	11	33,3%	0	0%
P26	6	18,2%	6	18,2%	10	30,3%	10	30,3%	1	3%
P27	7	21,2%	10	30,3%	11	33,3%	4	21,1%	1	3%
P28	1	3%	6	18,2%	11	33,3%	12	36,4%	3	9,1%
P29	4	12,1%	8	24,2%	16	48,5%	3	9,1%	2	6,1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, maka dapat dipahami bahwa:

- Pada item pertanyaan 1, Perubahan posisi pekerjaan didasarkan atas hasil kerja karyawan, 2 responden atau 6,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 4 responden atau 12,1% menjawab tidak setuju, 8 responden atau 24,2% menjawab netral, 18 responden atau 54,5% menjawab setuju, dan 1 responden atau 3% menjawab sangat setuju.
- Pada item pertanyaan 2, promosi jabatan mendorong lebih bersemangat dalam bekerja, 5 responden atau 15,2% responden menjawab tidak setuju sedangkan 11 responden atau 33,3% menjawab netral, 11 responden atau 33,3% menjawab setuju, dan 6 responden atau 18,2% menjawab sangat setuju.

- c. Pada item pertanyaan 3, tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan walaupun mendapat beban pekerjaan baru, 3 responden atau 9,1% responden menjawab tidak setuju sedangkan 10 responden atau 30,3% menjawab netral, 16 responden atau 48,5% menjawab setuju, dan 4 responden atau 12,1% menjawab sangat setuju.
- d. Pada item pertanyaan 4, tidak absen walaupun tempat kerja jauh, 4 responden atau 12,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 2 responden atau 6,1% menjawab tidak setuju, 6 responden atau 18,2% menjawab netral, 16 responden atau 48,5% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.
- e. Pada item pertanyaan 5, tidak terlambat walaupun tempat kerja, 2 responden atau 6,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 7 responden atau 21,1% menjawab tidak setuju, 13 responden atau 39,4% menjawab netral, dan 11 responden atau 33,3% menjawab setuju.
- f. Pada item pertanyaan 6, masa kerja mempengaruhi kenaikan jabatan, 6 responden atau 18,2% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 6 responden atau 18,2% menjawab tidak setuju, 10 responden atau 30,3% menjawab netral, 10 responden atau 30,3% menjawab setuju, dan 1 responden atau 3% menjawab sangat setuju.
- g. Pada item pertanyaan 7, usia menjadi hal penting dalam perubahan posisi jabatan, 7 responden atau 21,2% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 10 responden atau 30,3% menjawab tidak setuju, 11 responden atau 33,3% menjawab netral, 4 responden atau 12,1% menjawab setuju, dan 1 responden atau 3% menjawab sangat setuju.
- h. Pada item pertanyaan 8, pengalaman kerja menentukan pekerjaan, 1 responden atau 3% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 6 responden atau 18,2% menjawab tidak setuju, 11 responden atau 33,3% menjawab netral, 12 responden atau 36,4% menjawab setuju, dan 3 responden atau 9,1% menjawab sangat setuju.

- i. Pada item pertanyaan 9, hubungan kekeluargaan berpengaruh dalam perubahan posisi jabatan, 4 responden atau 12,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 8 responden atau 24,2% menjawab tidak setuju, 16 responden atau 48,5% menjawab netral, 3 responden atau 9,1% menjawab setuju, dan 2 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju.

3. Variabel Motivasi Kerja

Hasil angket tentang mutasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P31	4	12,1%	6	18,2%	10	30,3%	10	30,3%	3	9,1%
P32	0	0%	0	0%	11	33,3%	17	51,5%	5	15,2%
P33	0	0%	4	12,1%	9	27,3%	15	45,5%	5	15,2%
P34	0	0%	0	0%	9	27,3%	14	42,4%	10	30,3%
P35	0	0%	0	0%	14	42,4%	9	27,3	10	30,3%
P36	0	0%	6	18,2%	12	36,4%	10	30,3%	5	15,2%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, maka dapat dipahami bahwa:

- Pada item pertanyaan 1, hasil pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, 4 responden atau 12,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 6 responden atau 18,2% menjawab tidak setuju, 10 responden atau 30,3% menjawab netral, 10 responden atau 30,3% menjawab setuju, dan 3 responden atau 9,1% menjawab sangat setuju.
- Pada item pertanyaan 2, merasa aman jika mendapat perlindungan terhadap risiko pekerjaan, 11 responden atau 33,3% responden menjawab netral sedangkan 17 responden atau 51,5% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.
- Pada item pertanyaan 3, rekan kerja bersikap baik dan menyenangkan, 4 responden atau 12,1% responden menjawab tidak setuju sedangkan 9

responden atau 27,3% menjawab netral, 15 responden atau 45,5% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.

- d. Pada item pertanyaan 4, merasa terhormat apabila dihargai dalam pekerjaan, 9 responden atau 27,3% responden menjawab netral sedangkan 14 responden atau 42,4% menjawab setuju, dan 10 responden atau 30,3% menjawab sangat setuju.
- e. Pada item pertanyaan 2, menjadi semangat untuk bekerja karena perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja, 14 responden atau 42,4% responden menjawab netral sedangkan 9 responden atau 27,3% menjawab setuju, dan 10 responden atau 30,3% menjawab sangat setuju.
- f. Pada item pertanyaan 6, berusaha bekerja lebih giat agar mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi, 6 responden atau 18,2% responden menjawab tidak setuju sedangkan 12 responden atau 36,4% menjawab netral, 10 responden atau 30,3% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.

4. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil angket tentang mutasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Total STS	(%)	Total TS	(%)	Total N	(%)	Total S	(%)	Total SS	(%)
P41	0	0%	0	0%	10	30,3%	18	54,5%	5	15,2%
P42	2	6,1%	4	12,1%	10	30,3%	13	39,4%	4	2,1%
P43	2	6,1%	0	0%	9	27,3%	17	51,5%	5	15,2%
P44	1	3%	7	21,2%	9	27,3%	10	30,3%	6	18,2%
P45	4	12,1%	6	18,2%	11	33,3%	10	30,3%	2	6,1%
P46	0	0%	3	9,1%	10	30,3%	16	48,5%	4	12,1%
P47	0	0%	2	6,1%	8	24,2%	16	48,5%	7	21,2%
P48	0	0%	1	3%	11	33,3%	17	51,5%	4	12,1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, maka dapat dipahami bahwa:

- a. Pada item pertanyaan 1, merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan, 10 responden atau 30,3% responden menjawab netral sedangkan 18 responden atau 54,5% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.
- b. Pada item pertanyaan 2, merasa nyaman dengan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan, 2 responden atau 6,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 4 responden atau 12,1% menjawab tidak setuju, 10 responden atau 30,3% menjawab netral, 13 responden atau 39,4% menjawab setuju, dan 4 responden atau 2,1% menjawab sangat setuju.
- c. Pada item pertanyaan 3, kebijakan dan peran pimpinan sangat mempengaruhi kenyamanan kerja, 2 responden atau 6,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 9 responden atau 27,3% menjawab netral, 17 responden atau 51,5% menjawab setuju, dan 5 responden atau 15,2% menjawab sangat setuju.
- d. Pada item pertanyaan 4, merasa yakin pada pengembangan karir di tempat kerja, 1 responden atau 3% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 7 responden atau 21,2% menjawab tidak setuju, 9 responden atau 27,3% menjawab netral, 10 responden atau 30,3% menjawab setuju, dan 6 responden atau 18,2% menjawab sangat setuju.
- e. Pada item pertanyaan 5, gaji yang diterima telah sesuai seperti harapan, 4 responden atau 12,1% responden menjawab sangat tidak setuju sedangkan 6 responden atau 18,2% menjawab tidak setuju, 11 responden atau 33,3% menjawab netral, 10 responden atau 30,3% menjawab setuju, dan 2 responden atau 6,1% menjawab sangat setuju.
- f. Pada item pertanyaan 6, pihak manajemen memberikan insentif apabila pekerjaan mencapai target yang ditentukan, 3 responden atau 9,1% responden menjawab tidak setuju sedangkan 10 responden atau 30,3% menjawab netral, 16 responden atau 48,5% menjawab setuju, dan 4 responden atau 12,1% menjawab sangat setuju.

- g. Pada item pertanyaan 7, rekan kerja memiliki peranan dalam mendukung pekerjaan, 2 responden atau 6,1% responden menjawab tidak setuju sedangkan 8 responden atau 24,2% menjawab netral, 16 responden atau 48,5% menjawab setuju, dan 7 responden atau 21,2% menjawab sangat setuju.
- h. Pada item pertanyaan 8, merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung, 1 responden atau 3% responden menjawab tidak setuju sedangkan 11 responden atau 33,3% menjawab netral, 17 responden atau 51,5% menjawab setuju, dan 4 responden atau 12,1% menjawab sangat setuju.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis SPSS 16.0.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji 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 $33-3$ atau $df=30$ dengan $alpha$ 0,05 maka didapat r tabel 0,361.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Correted Item Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	P1	0,665	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,747	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,690	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,766	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,691	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,504	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,647	0,361	<i>Valid</i>

Mutasi (X2)	P21	0,588	0,361	<i>Valid</i>
	P22	0,731	0,361	<i>Valid</i>
	P23	0,432	0,361	<i>Valid</i>
	P24	0,469	0,361	<i>Valid</i>
	P25	0,708	0,361	<i>Valid</i>
	P26	0,752	0,361	<i>Valid</i>
	P27	0,657	0,361	<i>Valid</i>
	P28	0,709	0,361	<i>Valid</i>
	P29	0,528	0,361	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja (X3)	P31	0,651	0,361	<i>Valid</i>
	P32	0,803	0,361	<i>Valid</i>
	P33	0,768	0,361	<i>Valid</i>
	P34	0,596	0,361	<i>Valid</i>
	P35	0,833	0,361	<i>Valid</i>
	P36	0,675	0,361	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Y)	P41	0,660	0,361	<i>Valid</i>
	P42	0,702	0,361	<i>Valid</i>
	P43	0,676	0,361	<i>Valid</i>
	P44	0,895	0,361	<i>Valid</i>
	P45	0,733	0,361	<i>Valid</i>
	P46	0,676	0,361	<i>Valid</i>
	P47	0,668	0,361	<i>Valid</i>
	P48	0,735	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian, butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur. Untuk uji reliabilitas, dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	7 item	0,785	0,60	Reliabel
Mutasi (X2)	9 item	0,797	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	6 item	0,798	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8 item	0,872	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian semua variabel dapat dikatakan *reliabel*.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,831	1,204
Mutasi (X2)	0,764	1,310
Motivasi Kerja (X3)	0,709	1,411

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 sebesar 0,831, X2 sebesar 0,764 dan X3 sebesar 0,709 dan VIF masing-masing sebesar 1,204, 1,310 dan 1,411. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki

tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penggunaan periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin Waston	2,246
dL	1,2576
dU	1,6511

Sumber: data primer yang diolah, 2017

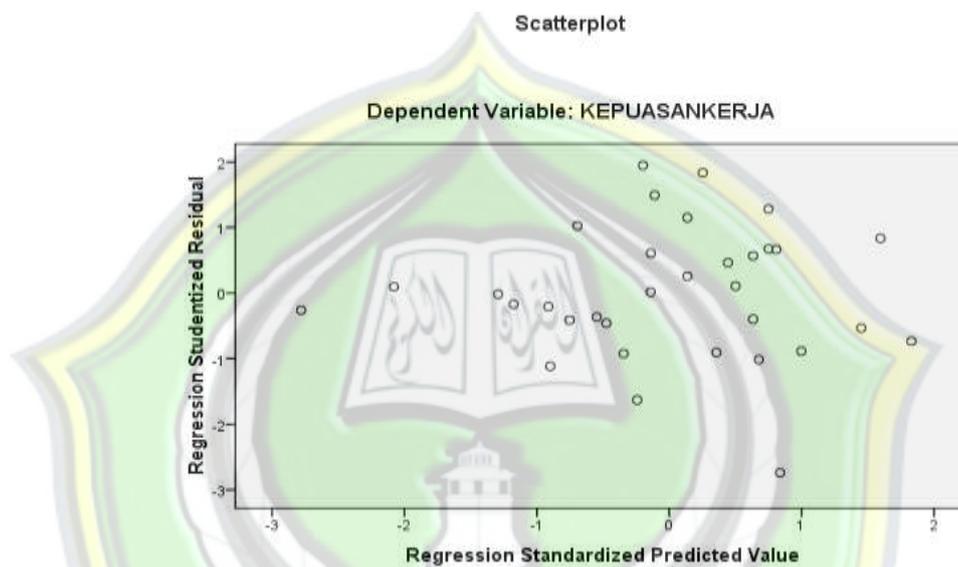
Dari hasil pada tabel di atas menunjukkan pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Waston atau residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung DW sebesar 2,246 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam t -tabel d -statistik Durbin Waston dengan Durbin Waston dengan titik signifikansi 5%. Durbin Waston diperoleh nilai dL sebesar 1,2576 dan dU sebesar 1,6511 karena hasil pengujiaannya adalah $du < d < 4-du$ ($1,6511 < 2,246 < 4-1,6511$) atau ($1,6511 < 2,246 < 2,3489$) maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

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

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



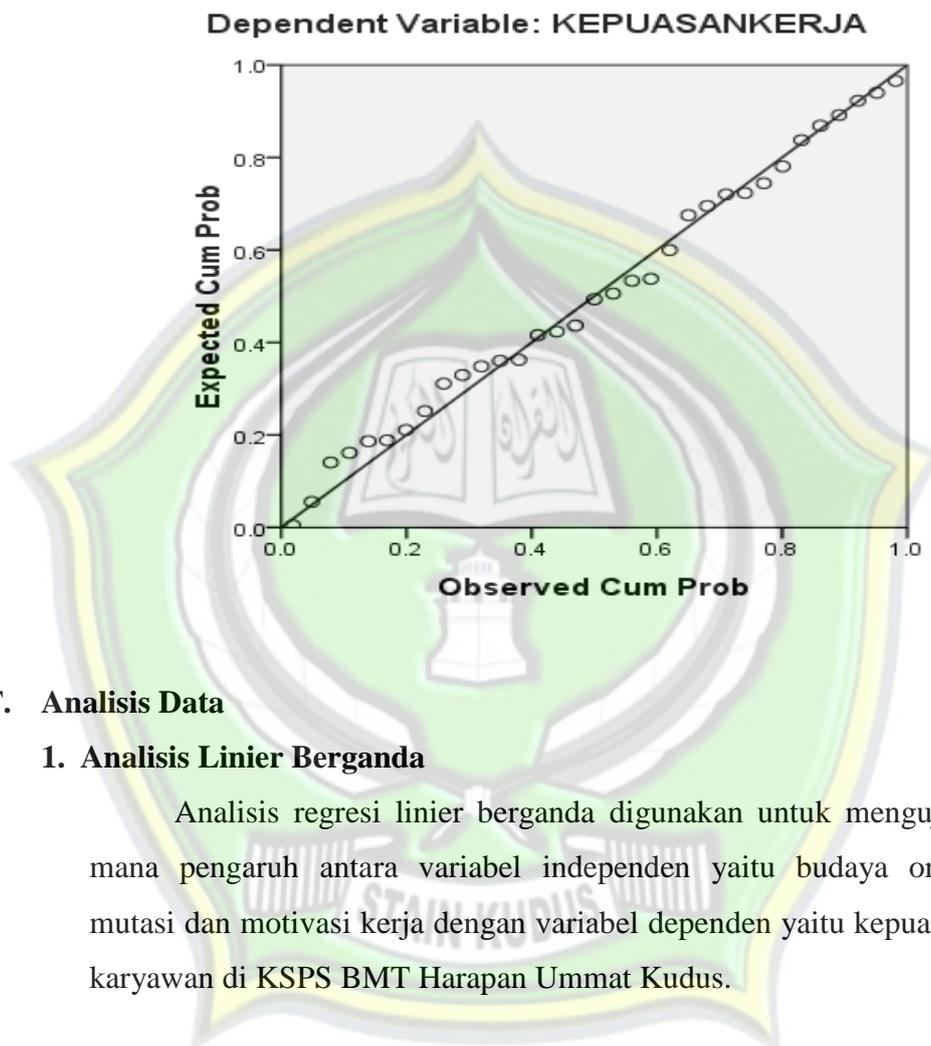
4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan Normal Probability Plot yang diolah menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa data penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



F. Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu budaya organisasi, mutasi dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.142	4.880		-.849	.403
	BUDAYAORGANISASI	.496	.177	.350	2.808	.009
	MUTASI	.310	.124	.325	2.495	.019
	MOTIVASIKERJA	.495	.190	.352	2.608	.014

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,496$, $X_2 = 0,310$, $X_3 = 0,495$ dan konstanta sebesar $-4,412$ sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -4,412 + 0,496x_1 + 0,310x_2 + 0,495x_3 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan kerja karyawan

X₁ : Budaya organisasi

X₂ : Mutasi

X₃ : Motivasi kerja

a : konstanta

e : variabel independen lain di luar model regresi

- Nilai sebesar $-4,412$ merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independen faktor lain, maka variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut, yaitu $-4,412$.
- Koefisien regresi budaya organisasi $0,496$ menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar 100% akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 49,6% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi mutasi $0,310$ menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan mutasi sebesar 100% akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan sebesar 31,0% jika variabel independen lain dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi motivasi kerja 0,495 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 100% akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 49,5% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.586	3.459

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAORGANISASI, MUTASI

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,586, hal ini berarti 58,6% variasi perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, mutasi dan motivasi kerja dan sisanya ($100\% - 58,6\% = 41,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang

terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel, sedangkan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df=33-3-1=29$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2.04523. Secara lebih rinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.142	4.880		-.849	.403
	BUDAYAORGANISASI	.496	.177	.350	2.808	.009
	MUTASI	.310	.124	.325	2.495	.019
	MOTIVASIKERJA	.495	.190	.352	2.608	.014

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,808 dengan nilai t_{tabel} 2,04523 dan p value sebesar 0,009 ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,808 > 2,04523$) dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.
- b. Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,495 dengan nilai t_{tabel} 2,04523 dan p value sebesar 0,019 ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,495 > 2,04523$) dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian mutasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,608 dengan nilai t_{tabel} 2,04523 dan p value sebesar 0,014 ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,608 > 2,04523$) dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Dari hasil penelitian ini bahwa uji parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,808 > 2,04523$), sehingga terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus, artinya apabila budaya organisasi di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena apabila semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di suatu perusahaan/instansi maka karyawan akan merasa nyaman dengan peraturan dan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah pola yang mengacu ke sistem makna bersama, nilai-nilai dan kepercayaan yang digunakan bersama dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai panduan para anggota dalam berperilaku. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Klara Innata yang menyatakan bahwa korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0,436 dengan

nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas serta dampak yang dihasilkan.

2. Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Dari hasil penelitian ini bahwa uji parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,495 > 2,04523$), sehingga terjadi pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus, artinya apabila mutasi yang dilaksanakan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Mutasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena apabila penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat telah terlaksana dengan baik maka karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya, termasuk dengan lingkungan kerja dan rekan kerjanya, karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Haikal dan Misbahuddin Azzuhri yang menyatakan bahwa mutasi dapat menjadi sarana untuk mengembangkan diri dan mempelajari hal baru dari sebuah pekerjaan maupun budaya organisasi di suatu cabang perusahaan. Terkadang mutasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan, karena karyawan tidak merasa bosan dengan suatu jenis pekerjaan dan mendapatkan pengalaman baru.

Berdasarkan penelitian Novian Doni Mahendra dkk yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelaksanaan mutasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa pelaksanaan mutasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan hal ini dapat terlihat jika dalam pelaksanaan mutasi dikelola dengan baik sehingga dapat menjadikan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan pada akhirnya akan mendorong kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Dari hasil penelitian ini bahwa uji parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,608 > 2,04523$), sehingga terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus, artinya apabila motivasi kerja di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena ketika karyawan mendapatkan motivasi atas pekerjaannya ia akan lebih bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas akan meningkat, hasil pekerjaan yang baik akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Hasibuan, motivasi merupakan faktor pendorong dalam diri seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam pencapaian tujuan. Motivasi yang tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi dan bernilai positif bagi karyawan dan organisasi. Terciptanya kepuasan kerja membuat karyawan akan loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi dalam bekerja, merasakan ketenangan dalam bekerja dan kemungkinan akan memperbesar motivasi yang tinggi sehingga tercipta kinerja dan produktivitas dalam pencapaian tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} ($2,916$) $>$ t_{tabel} ($1,689$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.