

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera

1. Sejarah Berdirinya KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera

Pembangunan Nasional bagi bangsa Indonesia bertujuan menciptakan kesejahteraan lahir batin bagi warga negara Indonesia, salah satu usaha tersebut berupa realisasi gerakan ekonomi rakyat dalam wujud koperasi.

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azaz kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera berdiri, bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.

Tahun 1996 Ikatan Cedekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), karena perkembangan lembaga ini mendapatkan tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS).¹

Sebagaimana menjadi motto KJKS Bina Ummat Sejahtera yaitu sebagai “Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat, Dari Ummat Untuk

¹Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 21 Februari 2016.

Ummat Sejahtera Semua. Bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita-cita kesejahteraan bersama.

2. Visi dan Misi KJKS Bina Ummat Sejahtera

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan syari'ah terdepan dalam pendampingan usaha kecil yang mandiri.

b. Misi

- 1) Membangun lembaga jasa keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
- 2) Menjadikan lembaga jasa keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodaqoh, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang sehat dan tangguh.

- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi umat, sehingga menghantarkan umat Islam sebagai khoero umat.

3. Sasaran KJKS Bina Ummat Sejahtera

Memfaatkan jaringan dan pengalaman, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada:

- a. Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal.
- b. Sebagai lembaga *intermediary*, dengan menghimpun dan menyalurkan dana anggota dan calon anggota permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- c. Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasyarakatan.
- d. Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik.
- e. Mewujudkan kehidupan yang seimbang dan keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan aghniya (kaum berpunya).²

4. Budaya Kerja KJKS Bina Ummat Sejahtera

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syari'ah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syari'ah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah yang disingkat SAFT:

- a. *Shidiq*

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu menjadi teladan.

- b. *Amanah*

²Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 21 Februari 2016

Menjadi terpercaya, peka, objektif dan sikap disiplin serta penuh tanggungjawab.

c. *Fathonah*

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

d. *Tablig*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.³

5. Prinsip Kerja KJKS Bina Ummat Sejahtera

a. Pemberdayaan

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah lembaga keuangan syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. Keadilan

Sebagai *intermediary institution*, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

c. Pembebasan

Sebagai lembaga keuangan syariah, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berasaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan rumah di negeri sendiri.⁴

³Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 21 Februari 2016

⁴Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 21 Februari 2016

6. Produk-Produk KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

Secara garis besar produk-produk KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Produk Simpanan

1) Simpanan Sukarela Lancar (Si Reli)

Simpanan lancar dengan sistem penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan setiap saat.

2) Simpanan Sukarela Berjangka (Si Suka)

Simpanan berjangka dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengambilannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis simpanan Si Suka dapat digolongkan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun.

3) Simpanan Siswa Pendidikan (Si Sidik)

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan dan pengambilannya pada saat siswa akan masuk perguruan tinggi.

4) Simpanan Haji (Si Haji)

Simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah haji. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan dasar prinsip *wadhiah yadh dhamanah* dimana atas ijin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip.

5) Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara)

Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara) merupakan produk simpanan dengan akad mudhorobah anggota sebagai *shohibul maal* (pemilik dana) sedangkan BMT sebagai *mudhorib* (pelaksana/pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati dimuka.

b. Produk Pembiayaan

1) Produk Pembiayaan Pedagang

Sasaran pembiayaan ini dengan sistem angsuran harian, mingguan dan bulanan dengan jangka waktu pembayaran sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

2) Produk Pembiayaan Pertanian

Sasaran pembiayaan pertanian ini dititikberatkan pada modal tanam dan pemupukan, jumlah modal yang dibutuhkan disesuaikan dengan luas lahan garap, pembiayaan ini dengan sistem musiman, atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

3) Produk Pembiayaan Nelayan

Jenis pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota nelayan, produk ini sangat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan anggota nelayan berupa pemupukan modal nelayan dan pengadaan sarana penangkapan ikan, dengan sistem angsuran yang telah ditentukan oleh KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera dan mudhorib.

4) Produk Pembiayaan Industri dan Jasa

Produk ini dikhususkan bagi para pengusaha yang bergerak dalam bidang pengembangan jasa, industri, dan PNS melalui sistem angsuran atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.⁵

7. Susunan Pengurus

Adapun susunan pengurus KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Rembang adalah sebagai berikut:

Ketua	: H. Abdullah Yazid
Wakil Ketua	: H. Moh. Anshori, S.Pd
Sekretaris	: H. Jumanto PS, S.Pd., M.M
Wakil Sekretaris	: Imam Prayoga
Bendahara	: Hj. Maryam Cholil
Dewan Syariah	: 1. H. Mahmudi, S.Ag., M.SI 2. H. Taufiqurrohman, BA

⁵Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kabupaten Rembang, dikutip tanggal 10 Februari 2016

B. Gambaran responden

Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung kepada para karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara, karena pengambilannya secara langsung. Maka kami berhasil memperoleh 42 data yang diisi. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik terdiri;

1. . Jenis kelamin responden

Adapun data dan prosentase mengenai jenis kelamin responden karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	25	59,5%
2	Perempuan	17	40,5%
Jumlah		42	100%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara yang diambil sebagai responden. Yang menunjukkan bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 59,5% sedangkan sisanya adalah perempuan 17 orang atau 40,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara adalah laki-laki.

2. Umur responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari umur <18 th, 18 th s/d 29 th, 30 th s/d 44 th, dan 45 th s/d 60 th.

Adapun data mengenai umur karyawan yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase %
1	< 18 tahun	-	0%
2	18-29 tahun	17	40,5%
3	30-44 tahun	13	31,0%
4	45-60 tahun	12	28,5%
Jumlah		42	100%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia dari responden BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia < 18 th sebanyak 0%, usia 18 th s/d 29 th sebanyak 17 orang atau 40,5%, usia 30 th s/d 44 th sebanyak 13 orang atau 31,0%, usia 45 th s/d 60 th sebanyak 12 orang atau 28,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara adalah antara 18 tahun s/d 29 tahun.

3. Pendidikan responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara yang diambil sebagai responden, peneliti membaginya dalam lima kategori, yaitu SD, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, Diploma dan Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP/Sederajat	9	21,4%
3	SMA/Sederajat	12	28,5%
4	Diploma	3	7,3%
5	Sarjana	18	42,8%
Jumlah		42	100%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 diatas memberikan informasi bahwa responden yang berpendidikan SMP/Sederajat 9 orang atau 21,4%, SMA/Sederajat 12 orang atau 28,5%, yang berpendidikan Diploma 3 orang atau 7,3%, sedangkan yang berpendidikan Sarjana 18 orang atau 42,8%.

4. Status Perkawinan

Adapun data mengenai status perkawinan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Status Perkawinan

No	Status Perkawinan Responden	Jumlah	Persentase %
1	Menikah	30	71,5%
2	Belum Menikah	12	28,5%
Jumlah		42	100%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden yang menjadi karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Jepara

adalah sudah menikah, hal ini terlihat dari responden sebanyak 30 orang atau sebesar 71,5% sedangkan sisanya adalah belum menikah sebanyak 12 orang atau sebesar 28,5%.

C. Data Hasil Jawaban Responden

1. Karakteristik Individu (X1)

Dari hasil jawaban responden mengenai karakteristik individu terdiri dari tujuh pertanyaan yang meliputi sebagai berikut; Item pertama tentang usia produktif responden menjawab sangat setuju sebanyak (92,9%), setuju (7,1%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item kedua tentang pendidikan formal dan non formal responden menjawab sangat setuju sebanyak (92,9%), setuju (4,8%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (2,4%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item ketiga mengenai lamanya karyawan dalam bekerja responden menjawab sangat setuju sebesar (92,9%), setuju (23,8%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item empat tentang banyaknya jenis pekerjaan yang pernah dilakukan responden menjawab sangat setuju sebesar (69,0%), setuju (23,8%), Ragu-ragu (4,8%), tidak setuju (2,4%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item kelima mengenai kreatifitas dalam bekerja responden menjawab sangat setuju (73,8%), setuju (21,4%), Ragu-ragu (4,8%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item keenam mengenai kemampuan dalam bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak (90,5%), setuju (9,5%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item ketujuh tentang mengerjakan pekerjaan sesuai target responden menjawab sangat setuju sebanyak (66,7%), setuju (31,0%), Ragu-ragu (2,4%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). (Lihat lampiran).

2. Karakteristik Pekerjaan (X2)

Dari hasil jawaban responden mengenai karakteristik pekerjaan terdiri dari enam pertanyaan yang meliputi sebagai berikut; Item

pertama tentang variasi dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab sangat setuju sebanyak (42,9%), setuju (57,1%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item kedua tentang tugas yang dibebankan mulai dari awal samapi akhir responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,7%), setuju (64,3%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item ketiga tentang mementingkan pekerjaan responden menjawab sangat setuju sebear (31,0%), setuju (66,7%), Ragu-ragu (2,4%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item keempat mengenai pekerjaan yang sesuai dengan jadwal yang di tentukan responden menjawab sangat setuju sebesar (7,1%), setuju (81,0%), Ragu-ragu (11,9%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item kelima tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah dari perusahaan responden menjawab sangat setuju (9,5%), setuju (81,0%), Ragu-ragu (9,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item keenam tentang kualitas pekerjaan responden menjawab sangat setuju sebanyak (42,9%), setuju (52,4%), Ragu-ragu (9,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). (Lihat lampiran).

3. Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja terdiri dari tiga pertanyaan yang meliputi sebagai berikut; Pada item pertama mengenai puas akan hasil pekerjaan responden menjawab sangat setuju sebanyak (69,0%), setuju (31,0%), Ragu-ragu (0%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item kedua mengenai bakat yang dimiliki responden menjawab sangat setuju sebanyak (47,6%), setuju (50,0%), Ragu-ragu (2,4%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada item ketiga mengenai melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan responden menjawab sangat setuju sebesar (64,3%), setuju (33,3%), Ragu-ragu (2,4%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). (Lihat lampiran).

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan, Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini data non responden sebanyak 15, jadi besarnya df dapat dihitung $15-2$ atau df 13 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,441 jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Adapun hasil pengujian validitas adalah dapat diketahui sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X1)

Dari item pertama *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,978 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item kedua *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,978 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item ketiga *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,978 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item keempat *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,978 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item kelima *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,693 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item keenam *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,897 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item ketujuh *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,926 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid. (Lihat lampiran).

2. Karakteristik Pekerjaan (X2)

Dari item pertama *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,546 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item kedua *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,811 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item ketiga *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,641 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item keempat *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,755 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item kelima *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,664 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item keenam *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,622 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid. (Lihat lampiran).

3. Kepuasan Kerja (Y)

Dari item pertama *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,969 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item kedua *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,708 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid, item ketiga *corrected item-total correlation* (r hitung) 0,657 lebih besar dari r tabel 0,441, Maka dapat dikatakan Valid. (Lihat lampiran).

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu berbeda-beda. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran koefisien *Cronbach Alpha* instrumen. Apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan *reliabel*.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dari Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,976, Karakteristik Pekerjaan (X2) sebesar 0,869 dan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,879 dari tiga variabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2), dan (Y) secara keseluruhan adalah *Reliabel*. (Lihat lampiran).

E. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF).⁶

Adapun hasil pengujian multikolinieritas hasilnya dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 (Karakteristik Individu), dan X2 (Karakteristik Pekerjaan) masing-masing sebesar 0,990 dan 0,990 dan VIF masing-masing sebesar 1,010 dan 1,010. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. (Lihat lampiran)

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah dengan menggunakan uji Durbin Watson. Digunakan uji DW dengan pertimbangan bahwa data yang akan digunakan dalam

⁶ Ettie Rukmigasari, *Analisis Data Dengan Program SPSS (Komputer IV)*, Malang, 2007, hlm. 56

observasi tidak lebih dari 100 observasi, dari derajat autokorelasinya tidak lebih dari 1.

Kriteria pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du), dan ($4-du$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar dari ($4-dl$), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negative.
- d. Bilai nilai DW terletak antara ($4-du$) dan ($4-dl$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

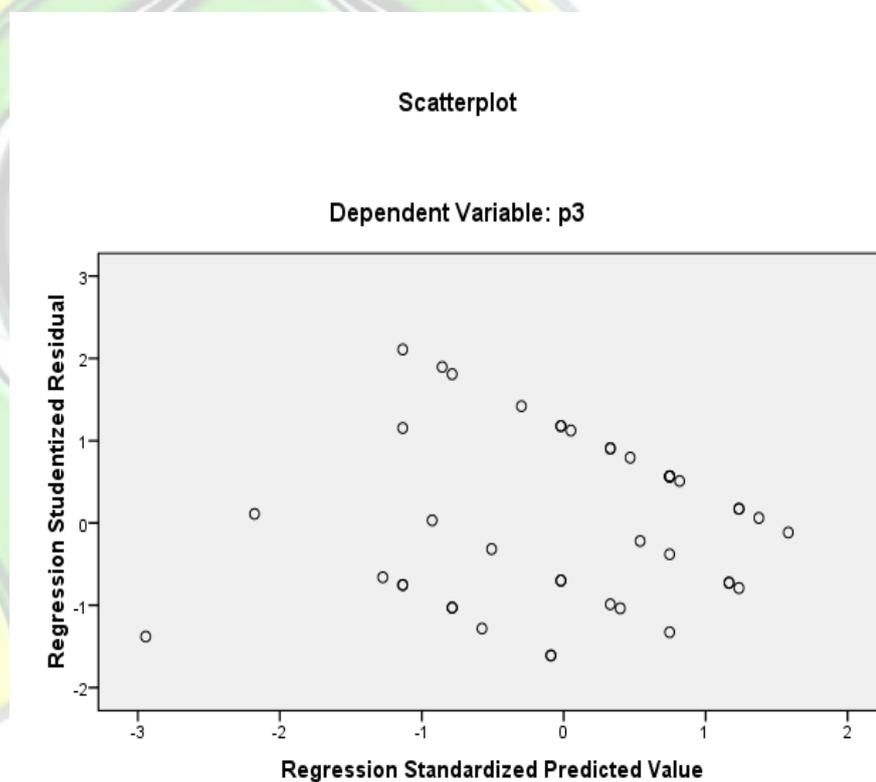
Dari hasil uji autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 2.080 Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 2.080 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,407 dan du sebesar 1,606 karena hasil pengujiannya adalah $dl < d < 4 - du$ ($1,407 < 2.080 < 4 - 1,606$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha=5\%$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Grafik scatterplot menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Dari grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan masukan variabel bebas Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.

Gambar 4. 1
Grafik Scatterplot



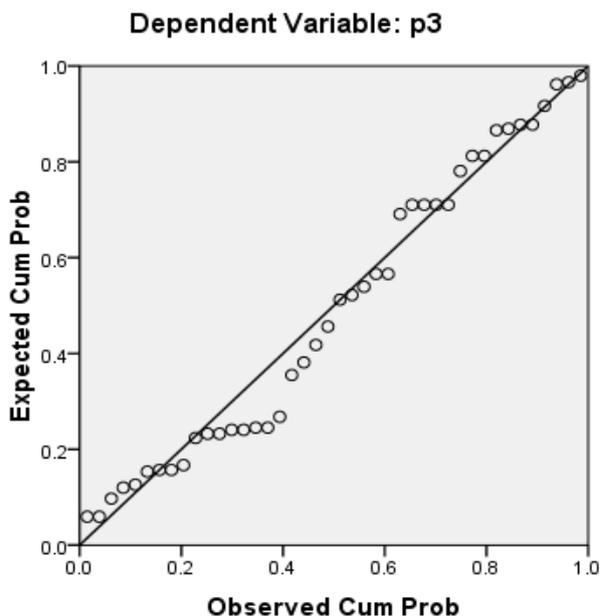
4. Uji Normalitas

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

Gambar 4.2

Grafik Normalitas
<http://eprints.stainkudus.ac.id>

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Perhitungan persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil analisisnya sebagai berikut :

Tabel 4.5

Ringkasan Hasil Uji Regresi

NO	Keterangan	Nilai
1.	Konstanta	-5,370
2.	Koefisien regresi X1	0,299 (sig = 0,005)
3.	Koefisien regresi X2	0,359 (sig = 0,000)
4.	t-hitung X1	2,992 (sig = 0,005)

5.	t-hitung X2	3,800 (sig = 0,000)
6.	t-tabel	2,081
7.	R	0,632
8.	R Square	0,399
9.	Adjusted R Square	0,368
10.	Nilai F	12,938

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

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

$$Y = -5.370 + 0.299X_1 + 0.359X_2 + e$$

Di mana :

Y : Kepuasan kerja karyawan

X₁ : Karakteristik Individu

X₂ : Karakteristik Pekerjaan

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan kerja karyawan

b₂ : Koefisien regresi antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja karyawan

e : Variabel independent lain di luar model regresi

Nilai konstan (Y) sebesar -5.370 artinya jika variabel karakteristik individu (X₁), dan variabel karakteristik pekerjaan (X₂) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kepuasan kerja (Y) akan berada pada angka -5.370

Koefisien regresi X₁ (karakteristik individu) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b₁) = 0.299. Hal ini berarti setiap ada peningkatan karakteristik individu (X₁) maka kepuasan kerja (Y) juga akan meningkat 29,9% dengan anggapan variabel karakteristik pekerjaan (X₂) adalah konstan.

Koefisien regresi X₂ (karakteristik pekerjaan) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b₂) = 0.359. Hal ini berarti setiap ada

peningkatan karakteristik pekerjaan (X2) kepuasan kerja (Y) akan meningkat 35,9%, dengan anggapan variabel karakteristik individu (X1) adalah konstan.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) dalam menerangkan variabel dependen (kepuasan kerja) dengan melihat *Adjusted R Square*. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,368 atau 36,8%. Hal ini berarti sebesar 36,8% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 36,8% variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya ($100\% - 36,8\% = 63,2\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji hipotesis secara parsial seberikut ini:

a. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Variabel Karakteristik individu (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2.992 dan t tabel sebesar 2.081, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa setiap karakteristik individu memiliki kemampuan dalam melaksanakan

pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Selain itu hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.992 >$ sebesar 2.081). Maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama (H_1) H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara..

b. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Variabel karakteristik pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3.800 dan t tabel sebesar $2,081$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$. Nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan karena secara umum rancangan pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Selain itu hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($3.800 >$ sebesar 2.081). Maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama (H_1) H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah analisis uji F didapat F hitung sebesar 12,938 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($12,938 > 3,23$) maka, model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Variabel Karakteristik individu (X_1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara memperoleh hasil uji t hitung sebesar 2.992 dan t tabel sebesar 2.081, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa setiap karakteristik individu memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Selain itu hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.992 >$ sebesar 2.081). Maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama (H_1) H_a

diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Andy Irawan yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pada *Event Organizer* di Surabaya”, penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

Variabel karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara memperoleh hasil uji t hitung sebesar 3.800 dan t tabel sebesar 2,081 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan karena secara umum rancangan pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara

Selain itu hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($3.800 >$ sebesar 2.081). Maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama (H_1) H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Eva L. Tumewu, Bode Lumanauw, Imelda Ogi yang berjudul "karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada *event organizer reborn creative center* manado" penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

H. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan kemampuan sumber daya yang ada, dengan harapan apa yang menjadi suatu tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Praktis

Dalam penelitian ini memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, tepatnya teori tentang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kemampuan individu untuk meliputi cara-cara baru untuk menerapkan pengalaman-pengalaman masa lalu dan membangun petunjuk atau arah, alternatif dan input ini yang kemudian akan menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam penelitian selanjutnya. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan.

