

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya KSPS BMT Logam Mulia

Latar belakang berdirinya BMT logam Mulia berawal dari adanya musyawarah sejumlah tokoh masyarakat, para ulama yang dipelopori oleh H. Mustamir, pada tanggal 10 Agustus 2001 berkumpul dan menggagas suatu lembaga yang menangani simpan pinjam berasaskan syari'ah. Pada tanggal 23 Agustus 2001 mengadakan musyawarah kembali untuk membentuk pendiri dan nama lembaga, serta draft anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Untuk nama lembaga dalam hasil musyawarah telah disepakati dengan nama KSPS BMT Logam Mulia.

Pada tanggal 25 Agustus 2001 terbentuk pendiri sekaligus membuat nama lembaga serta draf Anggaran Dasar dan Rumah Tangga, Nama lembaga disepakati dengan nama "KSPS BMT Logam Mulia" dan disampaikan kepada Kepala Kantor Koperasi dan UKM Kabupaten Grobogan untuk pengesahan.¹

2. Profil KSPS BMT Logam Mulia

- a. Nama Koperasi : KSPS BMT Logam Mulia
- b. Badan Hukum : Koperasi
- c. Nomor Badan Hukum : 112/BH/PAD/KDK.11.4/IX/2001
- d. Alamat : Jl. Raya Klambu No. 10 Kec. Klambu Kab. Grobogan
- e. Telepon/Fax : (0292) 651411, Fax. (0292) 658072²

¹Hasil Dokumentasi tentang Sejarah KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 03 Maret 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB.

²Hasil Dokumentasi tentang Profil KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 03 Maret 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB.

3. Perkembangan KSPS BMT Logam Mulia

KSPS Logam Mulia telah mendapatkan hasil positif berupa respon masyarakat, minat masyarakat dan dukungan tentang keberadaan KSPS Logam Mulia. Untuk itu, KSPS BMT Logam Mulia mendirikan cabang-cabang di beberapa wilayah untuk menanggapi respon masyarakat tersebut. Adapun perkembangan kantor cabang yang telah didirikan adalah sebagai berikut:

- a) Pada tanggal 12 Februari 2002, KSPS Logam Mulia membuka kantor cabang yang berada di kecamatan Grobogan yang beralamat di Jalan P. Puger nomor 57 Grobogan
- b) Pada tanggal 13 Maret 2002 membuka kantor cabang di Babalan Kalirejo kecamatan Undaan Kudus
- c) Pada tanggal 13 Mei 2002 KSPS BMT Logam Mulia membuka Kantor Cabang di kecamatan Undaan tepatnya di jalan raya Purwodadi-Kudus Km. 7.
- d) Adanya perubahan akte anggaran dasar pada tahun 2003, maka KSPS Logam Mulia melebarkan sayapnya dengan membuka kantor cabang di wilayah timur kota Kudus, tepatnya di Kecamatan Jekulo yang beralamat di jalan raya Jekulo nomor 211 Kudus.
- e) Pada tanggal 2 Juli 2005 KSPS BMT Logam Mulia membuka kantor cabang di kecamatan Gubug, dengan alamat jalan Bhayangkara nomor 64 kecamatan Gubug, di kabupaten Grobogan.
- f) Terakhir pada tanggal 1 Mei 2011, KSPS BMT Logam Mulia mendirikan cabang di kecamatan Dawe yang beralamatkan di jalan raya Colo-Kudus Km. 12 Lau kecamatan Dawe kabupaten Kudus.³

³Hasil Dokumentasi tentang Pengembangan KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 03 Maret 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB.

4. Produk-produk KSPS BMT Logam Mulia

a. *Funding* (simpanan)

Funding adalah salah satu bagian yang paling fundamental bagi suatu lembaga keuangan karena dari simpanan dana yang masuk dapat diputar kembali. Simpanan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mendukung laju kuat dan lemahnya KSPS. Jika simpanan dalam KSPS itu lemah, maka sirkulasi likuiditasnya akan lemah. Hal ini dikarenakan tidak ada keseimbangan antara dana yang masuk dan keluar.

Kepercayaan merupakan prinsip utama yang diterapkan dalam manajemen *funding* di KSPS BMT Logam Mulia. Kemauan masyarakat untuk menaruh dananya pada KSPS BMT Logam Mulia sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan masyarakat itu sendiri. Produk-produk di KSPS BMT Logam Mulia yang termasuk dalam simpanan adalah:

1) Simpanan Mulia

Merupakan simpanan yang sewaktu-waktu bisa diambil, di mana setoran awal RP 10.000,- setoran selanjutnya, minimal RP 5.000,- dan bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian.

2) Simpanan Berjangka

Simpanan ini sangat bermanfaat bagi masyarakat yang ingin menginvestasikan dananya dalam jangka waktu tertentu. Jangka waktu simpanan ini terdiri dari 3 bulan, 6 bulan, 1 sampai 2 tahun dengan setoran minimal RP 1.000.000,-

3) Tabasis

Merupakan tabungan atau simpanan masyarakat yang diperuntukkan bagi siswa sekolah.

4) Tasaqur

Merupakan tabungan atau simpanan masyarakat yang diperuntukkan pelaksanaan rencana qurban.

5) Taazis

Merupakan tabungan atau simpanan masyarakat yang diperuntukkan kegiatan ziarah.

b. *Landing* (Pembiayaan)

Pembiayaan adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu lembaga keuangan. Sebab melalui pembiayaan dapat diketahui kemampuan suatu lembaga keuangan dalam mensirkulasi dana yang telah dihimpun dari masyarakat, agar tidak terjadi pengendapan dana dan ketidakmampuan menyediakan dana jangka pendek, maka lembaga keuangan tersebut harus mengadakan pembiayaan kepada masyarakat dengan sistem bagi hasil.

Dalam pembiayaan ini, bagian marketing harus melakukan survey pembiayaan untuk mencari calon nasabah pembiayaan prospektif, menerima daftar permohonan pembiayaan, membuat data calon nasabah pembiayaan dan membuat laporan secara rutin. Adapun akad pembiayaan di KSPS BMT Logam Mulia adalah sebagai berikut:

1) Mudharabah

Pemberian modal kepada pihak lain untuk dioperasikan dengan memberikan keuntungan sesuai kesepakatan.

2) Musyarakah

Pemberian modal investasi/modal kerja di mana pihak bank/BMT dilibatkan dalam proses manajemen. Pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan sesuai proporsi.

3) Murabahah

Pembelian barang yang pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo sebesar harga pokok ditambah margin yang disepakati.

4) Bai' Bits Tsaman Ajil (BBA)

Pembelian barang dengan pembayaran dapat diangsur sebesar harga pokok ditambah margin yang disepakati.

5) Muzara'ah

Memberikan lahan pertanian beserta benih kepada penggarap untuk ditanami dengan imbalan tertentu (hasil kesepakatan) dari hasil panen.

6) Mukhabarah

Memberikan lahan pertanian kepada penggarap untuk ditanami dengan imbalan tertentu dari hasil panen. Biaya penggarap dan bibit disediakan oleh si penggarap.

7) Ijarah

Memberi penyewa kesempatan untuk mengambil manfaat dari barang sewaan untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang besarnya telah disepakati. Contoh: sewa rumah, sewa bangunan

8) Qardul Hasan

Pinjaman lunak yang diberikan semata karena kewajiban sosial di mana peminjam tidak dituntut untuk memberikan tambahan hanya mengembalikan sebesar pinjaman.⁴

5. Filosofi KSPS BMT Logam Mulia

KSPS BMT Logam Mulia memiliki filosofi yang digambarkan dalam bentuk visi, misi strategi dan budaya kerja.

a. Visi

Visi KSPS BMT Logam Mulia adalah *Membangun Ekonomi Umat*.

b. Misi

1. Pemberdayaan ekonomi umat melalui usaha simpan pinjam.
2. Penghimpunan dan pengelolaan dana masyarakat agar aman sesuai syariah.
3. Mengembangkan usaha ekonomi produktif baik skala kecil maupun menengah serta meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat.

⁴ Hasil Dokumentasi tentang Profil KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 03 Maret 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB.

c. Strategi

Strategi yang digunakan oleh KSPS BMT Logam Mulia adalah memberi pelayanan dengan cepat, tepat dan terintegrasi.

d. Budaya kerja

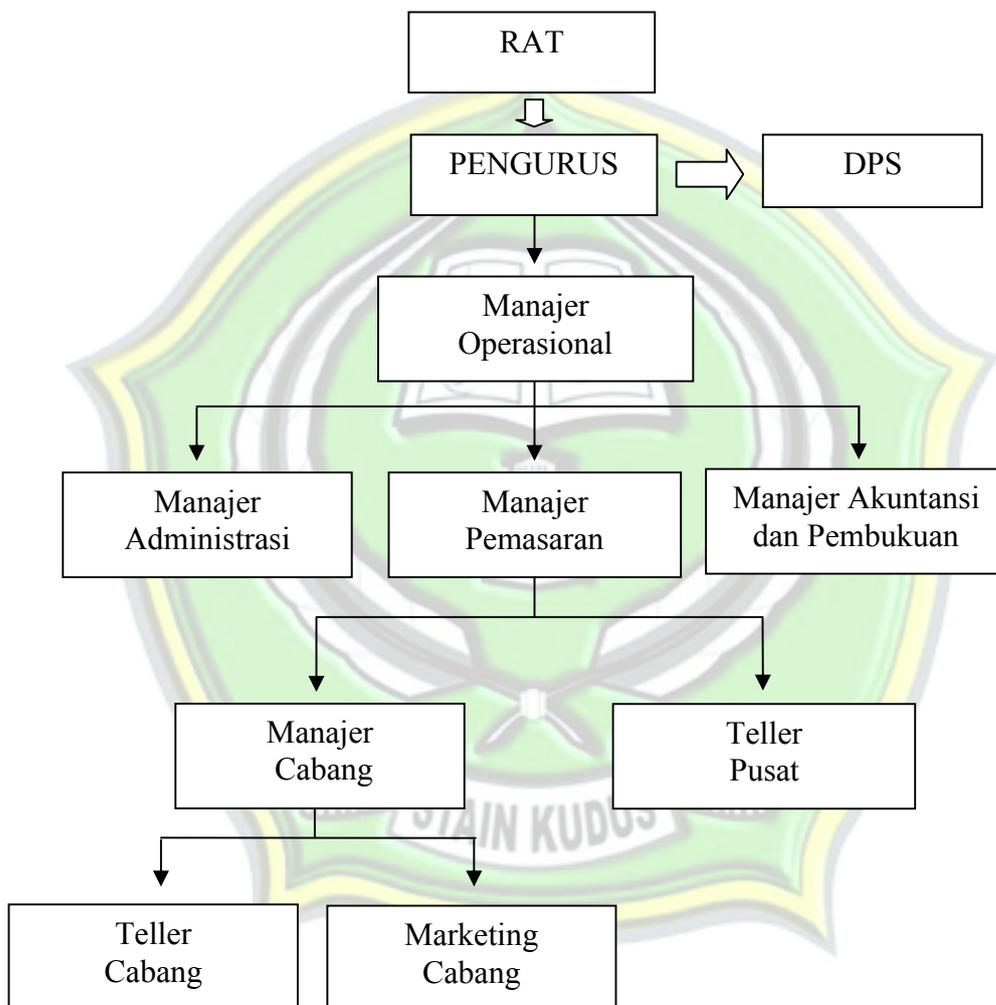
1. Memulai aktifitas kantor dengan berdo'a.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik, meliputi salam, senyum, ikhlas, ramah, keakraban, cepat, tepat dan terintegrasi.
3. Setiap anggota wajib menjaga nama baik, citra, lembaga baik di luar maupun di dalam kantor.
4. Setiap timbul masalah harus didiskusikan dan dipecahkan bersama sehingga tercipta suatu *team work* forum musyawarah mufakat.
5. Setiap personil wajib menyelesaikan tugas hariannya pada hari itu juga tanpa menunda-nunda. Dan senantiasa menjaga wibawa personal.
6. Tempat kerja senantiasa bersih, rapi dan mengesankan suasana Islami.⁵

⁵Hasil Dokumentasi tentang Filosofi KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 03 Maret 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB.

6. Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia⁶



⁶Hasil Dokumentasi tentang Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 03 Maret 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB.

B. Deskripsi Responden

1. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Usia Responden

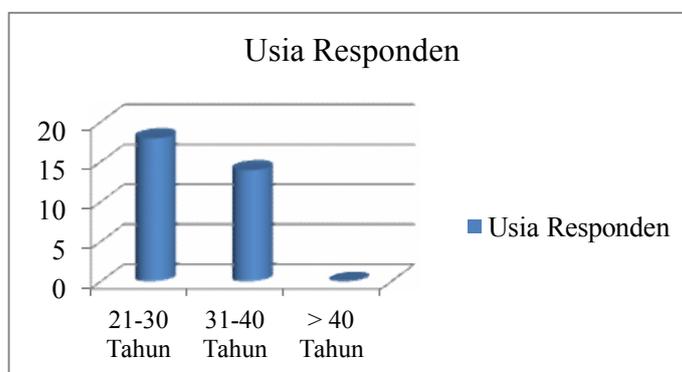
Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	18	56,2%
31-40 Tahun	14	43,8%
> 40 Tahun	0	0%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa usia karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden berusia 21-30 tahun sebanyak 18 karyawan atau dengan presentase 56,2%, berusia 31-40 tahun sebanyak 14 karyawan atau dengan presentase 43,8% sedangkan yang berusia > 40 tahun sebanyak 0 karyawan atau presentase 0%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari usia yang peneliti peroleh:

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

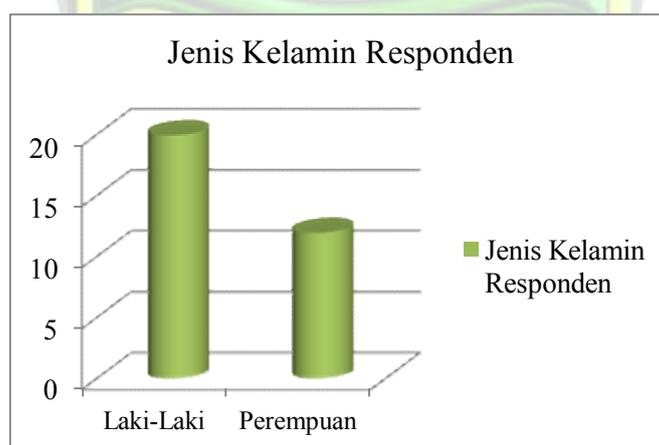
Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 karyawan atau dengan presentase 62,5%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 karyawan atau presentase 37,5%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang peneliti peroleh:

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia dilihat dalam tabel berikut ini:

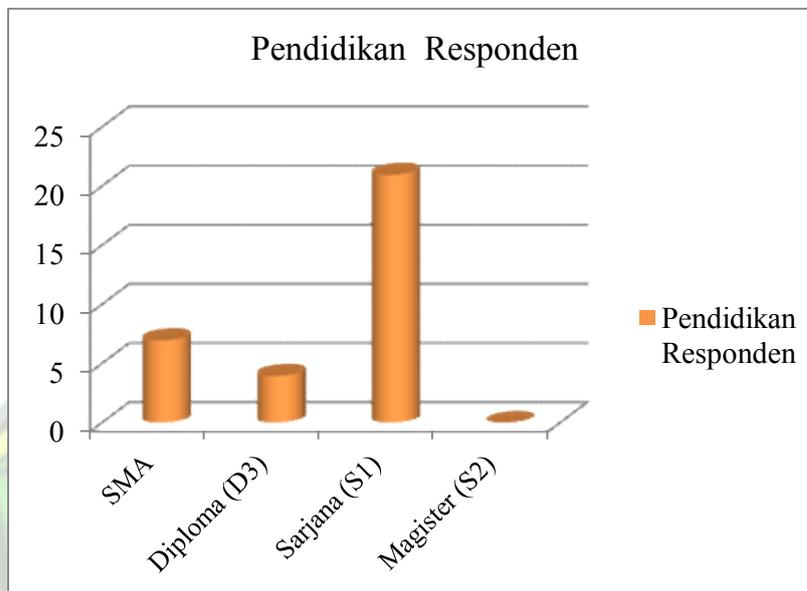
Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	7	21,9%
Diploma (D3)	4	12,5%
Sarjana (S1)	21	62,6%
Magister (S2)	0	0%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 karyawan atau dengan presentase 21,9%, berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 4 karyawan atau dengan presentase 12,5%, berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 21 karyawan atau dengan presentase 62,6%, dan sisanya berpendidikan Magister (S2) sebanyak 0 karyawan atau dengan presentase 0%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari pendidikan yang peneliti peroleh:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

4. Status Responden

Adapun data mengenai status responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Status Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	25	78,1%
Belum Menikah	7	21,9%
Jumlah	32	100%

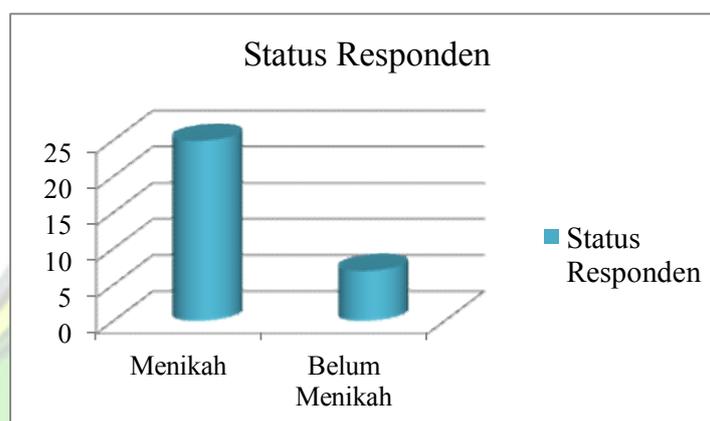
Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa status karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden sebagian besar menikah sebanyak 25 karyawan atau dengan presentase 78,1% dan sisanya belum menikah sebanyak 7 karyawan atau

dengan presentase 21,9%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari status yang peneliti peroleh:

Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Status



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

5. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai status responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Lama Bekerja Responden

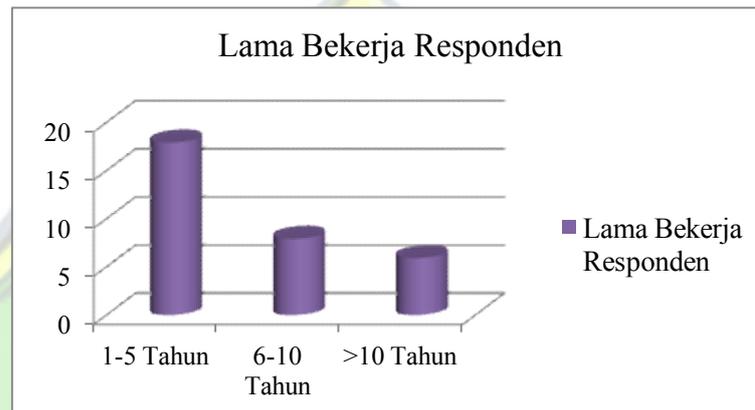
Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	18	56,2%
6-10 Tahun	8	25%
>10 Tahun	6	18,8%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 karyawan atau dengan presentase 56,2%, bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 karyawan atau dengan presentase 25% dan sisanya bekerja > 10 tahun sebanyak 6 karyawan

atau dengan presentase 18,8%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari lama bekerja yang peneliti peroleh:

Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

6. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Jabatan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Manajer	9	28,1%
Teller	8	25%
Marketing	15	46,9%
Jumlah	32	100%

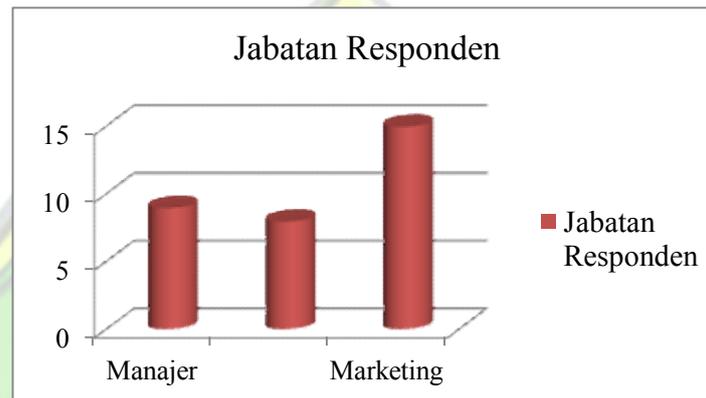
Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa jabatan karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang diambil sebagai responden yang menjabat sebagai manajer sebanyak 9 karyawan atau dengan presentase 28,1%, sebagai teller sebanyak 8 karyawan, dengan

presentase 25%, sebagai marketing sebanyak 15 dengan presentase 46,9%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jabatan yang peneliti peroleh:

Gambar 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia sebagai berikut:

1. Variabel Penilaian Prestasi (X_1)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel penilaian prestasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Penilaian Prestasi	PP1	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0
	PP2	15	48,87	14	43,75	3	9,37	0	0	0	0
	PP3	22	68,75	8	25	2	6,25	0	0	0	0
	PP4	18	56,25	13	40,62	1	3,12	0	0	0	0
	PP5	14	43,75	16	50	2	6,25	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variabel penilaian prestasi. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 50% responden menjawab sangat setuju, 50% responden setuju, dan sisanya 0% responden netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kesetiaan karyawan kepada lembaga yang sudah sesuai dengan harapan lembaga.
- b. Pada item 2, 48,87% responden menjawab sangat setuju, 43,75% responden setuju, 9,37% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kejujuran yang merupakan hal penting dalam penilaian prestasi.
- c. Pada item 3, 68,75% responden menjawab sangat setuju, 25% responden setuju, 6,25% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kerja.
- d. Pada item 4, 56,25% responden menjawab sangat setuju, 40,62% responden setuju, 3,12% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kepada lembaga sesuai dengan harapan lembaga.
- e. Pada item 5, 43,75% responden menjawab sangat setuju bahwa, 50% responden setuju, 6,25% responden netral dan sisanya 0% responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian prestasi yang dilakukan oleh lembaga sesuai dengan prestasi yang telah karyawan capai bukan karena kedekatan hubungan karyawan dengan atasan.

2. Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel penilaian prestasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Promosi Jabatan	PJ1	21	65,62	11	34,38	0	0	0	0	0	0
	PJ2	17	53,12	14	43,75	1	3,12	0	0	0	0
	PJ3	17	53,12	13	40,62	2	6,25	0	0	0	0
	PJ4	14	43,75	18	56,25	0	0	0	0	0	0
	PJ5	13	40,62	14	43,75	5	15,62	0	0	0	0
	PJ6	13	40,62	16	50	3	9,38	0	0	0	0
	PJ7	15	46,88	14	43,75	3	9,38	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variabel promosi jabatan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 65,62% responden menjawab sangat setuju, 34,38% setuju, dan sisanya 0% responden netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan menerapkan sifat yang jujur.
- b. Pada item 2, 53,12% responden menjawab sangat setuju, 43,75% responden setuju, 3,12% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan menerapkan kedisiplinan yang baik.
- c. Pada item 3, 53,12% responden menjawab sangat setuju, 40,62% responden setuju, 3,12% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan menjadi pertimbangan lembaga dalam melakukan kebijakan promosi jabatan.
- d. Pada item 4, 43,75% responden menjawab sangat setuju, 56,25% responden setuju, dan sisanya 0% responden netral, tidak setuju dan

sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan sesama karyawan baik di dalam maupun di luar lembaga.

- e. Pada item 5, 40,62% responden menjawab sangat setuju, 43,75% responden setuju, 15,62% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari karyawan mengetahui serta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan.
- f. Pada item 6, 40,62% responden menjawab sangat setuju, 50% responden setuju, 9,38% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan kepada lembaga menjadi pertimbangan lembaga dalam promosi jabatan.
- g. Pada item 7, 46,88% responden menjawab sangat setuju, 43,75% responden setuju, 9,38% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan jabatan disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan karyawan

3. Variabel Kompensasi (X_3)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Kompensasi	K1	11	34,4	13	40,62	7	21,88	1	3,12	0	0
	K2	13	40,62	19	59,4	0	0	0	0	0	0
	K3	15	46,88	12	37,5	5	15,6	0	0	0	0
	K4	2	6,25	12	37,5	14	43,75	2	6,25	2	6,25
	K5	24	75	8	25	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variabel kompensasi. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 34,4% responden menjawab sangat setuju, 40,62% responden setuju, 21,88% responden netral, 3,12% responden tidak setuju dan sisanya 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa penetapan gaji pokok didasarkan pada pendidikan, pengalaman dan sifat pekerjaan karyawan.
- b. Pada item 2, 40,62% responden menjawab sangat setuju, 59,4% responden setuju dan sisanya 0% responden netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap tahun lembaga memberikan tunjangan hari raya kepada semua karyawan.
- c. Pada item 3, 46,88% responden menjawab sangat setuju, 37,5% responden setuju, 15,6% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lembaga memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.
- d. Pada item 4, 6,25% responden menjawab sangat setuju, 37,5% responden setuju, 43,75% responden netral 6,25% responden tidak setuju dan sisanya 6,25% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pembayaran gaji didasarkan pada lamanya menyelesaikan pekerjaan dan hasil yang dicapai.
- e. Pada item 5, 75% responden menjawab sangat setuju, 25% responden setuju dan sisanya 0% responden netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap bulan karyawan mendapat gaji atas pekerjaannya secara tepat waktu

4. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Kepuasan Kerja	KK1	10	31,25	10	31,25	7	21,88	5	15,6	0	0
	KK2	22	68,75	9	28,1	1	3,12	0	0	0	0
	KK3	15	46,87	11	34,4	4	12,5	2	6,25	0	0
	KK4	17	53,12	12	37,5	1	3,12	2	6,25	0	0
	KK5	13	40,62	14	43,75	3	9,38	2	6,25	0	0
	KK6	18	56,25	8	25	4	12,5	2	6,25	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variabel kepuasan kerja karyawan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 31,25% responden menjawab sangat setuju, 31,25% responden setuju, 21,88% responden netral, 15,6% responden tidak setuju dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban pekerjaan yang karyawan lakukan.
- b. Pada item 2, 68,75% responden menyatakan menjawab sangat setuju, 28,1% responden setuju, 3,12% responden netral dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas karyawan.
- c. Pada item 3, 46,87% responden menjawab sangat setuju, 34,4% responden setuju, 12,5% responden netral, 6,25% responden tidak setuju dan sisanya 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa atasan karyawan bersikap baik, bertanggung jawab, serta mengawasi pekerjaan yang karyawan lakukan.
- d. Pada item 4, 56,25% responden menjawab sangat setuju, 34,4% responden setuju, 3,12% responden netral, 6,25% responden tidak

setuju dan sisanya 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa semua karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir atau untuk dipromosikan.

- e. Pada item 5, 40,62% responden menjawab sangat setuju, 43,75% responden setuju, 9,38% responden netral, 6,25% responden tidak setuju dan sisanya 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kelompok kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan apabila karyawan mengalami kesulitan.
- f. Pada item 6, 56,25% responden menjawab sangat setuju, 25% responden setuju, 12,5% responden netral, 6,25% responden tidak setuju dan sisanya 0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan setuju bahwa karyawan merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja.

D. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. Dalam penelitian ini yang menjadi non responden adalah mahasiswa STAIN Kudus sebanyak 32 mahasiswa. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Correlated Item Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Penilaian Prestasi (X_1)	PP1	0,427	0,349	<i>Valid</i>
	PP2	0,361	0,349	<i>Valid</i>
	PP3	0,395	0,349	<i>Valid</i>

	PP4	0,491	0,349	<i>Valid</i>
	PP5	0,404	0,349	<i>Valid</i>
Promosi Jabatan (X ₂)	PJ1	0,434	0,349	<i>Valid</i>
	PJ2	0,372	0,349	<i>Valid</i>
	PJ3	0,457	0,349	<i>Valid</i>
	PJ4	0,449	0,349	<i>Valid</i>
	PJ5	0,463	0,349	<i>Valid</i>
	PJ6	0,482	0,349	<i>Valid</i>
	PJ7	0,368	0,349	<i>Valid</i>
Kompensasi (X ₃)	K1	0,350	0,349	<i>Valid</i>
	K2	0,367	0,349	<i>Valid</i>
	K3	0,523	0,349	<i>Valid</i>
	K4	0,581	0,349	<i>Valid</i>
	K5	0,382	0,349	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	KK1	0,549	0,349	<i>Valid</i>
	KK2	0,496	0,349	<i>Valid</i>
	KK3	0,510	0,349	<i>Valid</i>
	KK4	0,699	0,349	<i>Valid</i>
	KK5	0,575	0,349	<i>Valid</i>
	KK6	0,664	0,349	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan ada yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349) yang menyatakan bahwa butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis statistik SPSS *windows* versi 16.0. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Penilaian Prestasi (X ₁)	5 Item	0,646	0,6	<i>Reliabel</i>
Promosi Jabatan (X ₂)	7 Item	0,720	0,6	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X ₃)	5 Item	0,682	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	6 Item	0,817	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach *Alpha* (α) > 0,6 yang artinya bahwa semua X₁, X₂, X₃ dan Y dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik Regresi

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut di perlukan suatu uji asumsi klasik regresi agar hasil dan analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi multikolonieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya dengan nilai *tolerance* < 0.10 atau dengan nilai VIF >

10.⁷ Pengujian uji multikolonieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-13.295	9.287		-1.431	.163		
PP	.966	.296	.469	3.262	.003	.988	1.012
PJ	.165	.267	.104	.618	.541	.728	1.374
K	.579	.268	.360	2.159	.040	.734	1.362

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan pada tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi masing-masing sebesar 0,988, 0,728, 0,734 dan VIF masing-masing sebesar 1.012, 1.374, 1.362. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

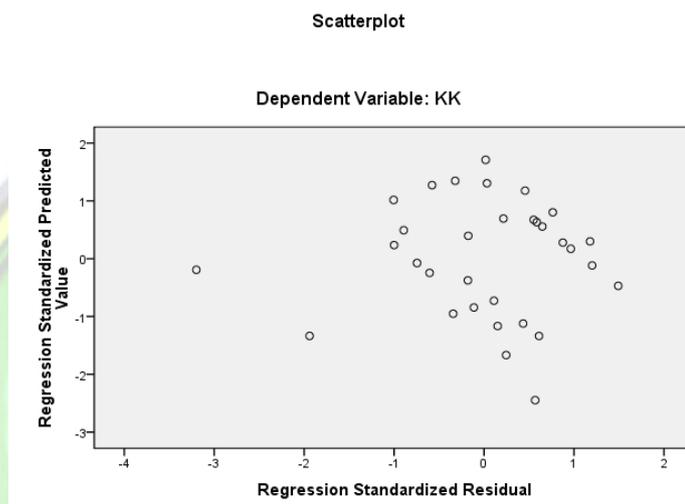
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

⁷Imam Ghozali, *Op. Cit.*, 105.

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁸ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa pada gambar tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem autokorelasi.⁹ Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

⁸*Ibid.*, hlm. 139.

⁹*Ibid.*, hlm. 110.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.367	3.138	1.244

a. Predictors: (Constant), K, PP, PJ

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

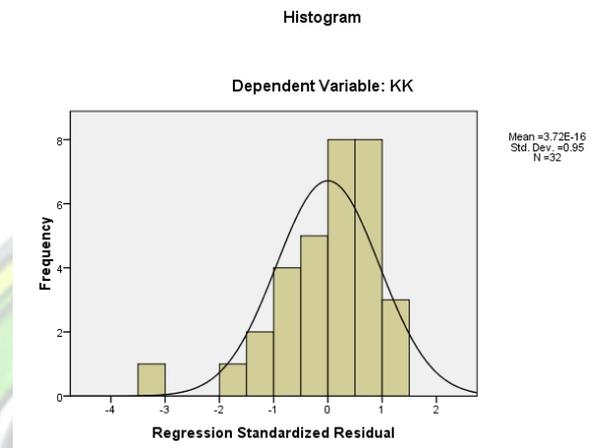
Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,244. Sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan signifikan 0,05 dan jumlah (n) =32 dan k=3 di peroleh nilai dL 1,244, dU sebesar 1,650, 4-dU sebesar 2,350, 4-dL sebesar 2,756 maka $dU > d < 4-dU$ atau $1,650 > 1,244 < 2,350$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal atau dengan menggunakan *probability plot* dengan cara melihat penyebaran data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹⁰ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁰*Ibid.*, hlm. 160.

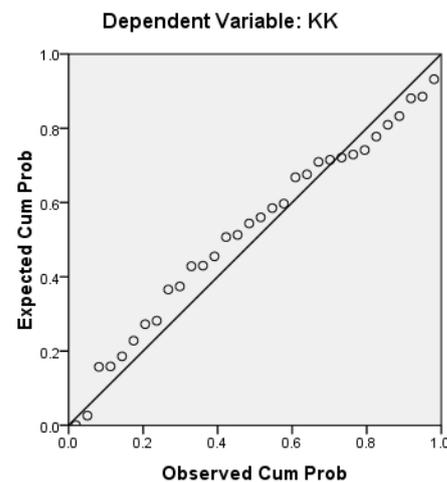
Gambar 4.9
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 4.10
Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar 4.8, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, uji normalitas dapat

dilihat dengan menggunakan *probability plot* pada gambar 4.9. Berdasarkan gambar 4.9 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonalnya. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan terdistribusi normal.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu penilaian prestasi (X_1), promosi jabatan (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.295	9.287		-1.431	.163
PP	.966	.296	.469	3.262	.003
PJ	.165	.267	.104	.618	.541
K	.579	.268	.360	2.159	.040

a. Dependent Variable:

KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1= 0,966$ $X_2= 0,165$, $X_3= 0,579$ dan konstanta sebesar -13,295 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -13,295 + 0,966X_1 + 0,165X_2 + 0,579X_3 + e$$

Di mana:

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

X₁ = Variabel Independen (Penilaian Prestasi)

X₂ = Variabel Independen (Promosi Jabatan)

X₃ = Variabel Independen (Kompensasi)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Penilaian Prestasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

b₂ = Koefisien Regresi Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan

b₃ = Koefisien Regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

e = Faktor Error/Faktor Lain di Luar Penelitian

- a. Nilai sebesar -13,295, merupakan konstanta, yang artinya tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen faktor lain, maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta -13,295.
- b. Koefisien regresi penilaian prestasi (X₁) 0,966 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan penilaian prestasi sebesar 100% maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 96,6%.
- c. Koefisien regresi promosi jabatan (X₂) 0,165 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan promosi jabatan sebesar 100% maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 16,5%.
- d. Koefisien regresi kompensasi (X₃) 0,579 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kompensasi sebesar 100% maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 57,9%.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari

hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 *for windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.367	3.138

a. Predictors: (Constant), K, PP, PJ

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,367 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel penilaian prestasi (X_1), promosi jabatan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 36,7%. Jadi besarnya pengaruh antara penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia adalah sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian meliputi variabel keterlibatan kerja, variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja.

3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = 32-3-1 = 28$ dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,048.¹¹ Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai

¹¹ Duwi Prayitno, *Op. Cit.*, hlm. 112.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.295	9.287		-1.431	.163
PP	.966	.296	.469	3.262	.003
PJ	.165	.267	.104	.618	.541
K	.579	.268	.360	2.159	.040

a. Dependent Variable:
KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (32-3-1) = 28$ dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,048. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel penilaian prestasi diperoleh $t_{hitung} = 3,262$ dengan tingkat signifikansi 0,003(kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (3,262) > t_{tabel} (2,048)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian variabel promosi jabatan diperoleh $t_{hitung} = 0,618$ dengan tingkat signifikansi 0,541 (lebih dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (32-3-1) = 28$ dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,048. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (0,618) < t_{tabel} (2,048)$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat

disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} = 2,159$ dengan tingkat signifikansi 0,040 (kurang dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (32-3-1) = 28$ dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,048. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,159) > t_{tabel} (2,048)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

4. Analisis Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji simultan dalam hasil perhitungan ditunjukkan dengan F hitung. Secara lebih rinci F hitung akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.337	3	68.779	6.987	.001 ^a
Residual	275.632	28	9.844		
Total	481.969	31			

a. Predictors: (Constant), K, PP, PJ

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai F_{tabel} dengan $df 1 (3-1) = 2$ dan $df 2 (32-3-1) = 28$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,340.

Dengan demikian nilai F_{hitung} (6,987) > F_{tabel} (3,340) dengan nilai signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) di KSPS BMT Logam Mulia.

G. Pembahasan

Responden terdiri atas karyawan KSPS BMT Logam Mulia baik dari pusat Klambu maupun dari cabang-cabangnya yang meliputi cabang Klambu, cabang Grobogan, cabang Gubug, cabang Babalan, cabang Undaan, cabang Jekulo dan cabang Dawe. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner ke semua karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebar kuesioner meliputi: 1) peneliti secara langsung mendatangi KSPS BMT Logam Mulia baik dari pusat maupun cabang-cabangnya dan membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada di KSPS BMT Logam Mulia, 2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak KSPS BMT Logam Mulia untuk disebar kepada karyawan dan peneliti mengambil kuesioner seminggu setelah penyebaran kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan dan diisi oleh responden.

1. Pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.15 *Coefficients* menunjukkan nilai koefisien regresi penilaian prestasi sebesar 0,966 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,003(kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan penilaian prestasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel promosi jabatan dan variabel kompensasi adalah konstan. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan derajat kebebasan df (32-3-1) = 28 dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,048, yang memperoleh nilai t_{hitung} (3,626) > t_{tabel} (2,048) yang artinya H_0

ditolak dan H_a diterima bahwa penilaian prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penilaian prestasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini membuktikan bahwa karyawan harus meningkatkan prestasi dalam bekerja. Menurut Malayu S.P. Hasibun bahwa penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Apabila prestasi karyawan rendah maka karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam pengembangan kariernya. Oleh karena itu, karyawan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya. Selain itu, dalam meraih prestasi, karyawan harus semangat bersaing dalam segala hal kebajikan dan dengan penuh rasa tanggung jawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gladys Meigy Sanger yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Promosi jabatan diartikan sebagai perpindahan untuk memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar.

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.15 *Coefficients* menunjukkan nilai koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,168 dengan tingkat signifikan 0,541 (lebih dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (32-3-1) = 28$ dengan signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,048. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (0,618) < t_{tabel} (2,048)$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel promosi jabatan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan di KSPS BMT Logam Mulia merasakan kepuasan kerja berdasar pada promosi jabatan. Akan tetapi promosi tidak diterapkan oleh lembaga jika tidak ada jabatan yang kosong dan harus segera diisi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky Andini *et.al* menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dengan tingginya pemberian kesempatan promosi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya. Bahwa promosi jabatan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena promosi jabatan merupakan pengakuan atas prestasi di atas rata-rata karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian ditolak.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.15 *Coefficients* menunjukkan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,579 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,04 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dengan anggapan variabel penilaian prestasi dan promosi jabatan adalah konstan. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) memperoleh nilai $t_{hitung} (2,159) > t_{tabel} (2,048)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa paket kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Upah dalam

Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun non finansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Dalam Islam, penentuan upah juga didasarkan atas jenis pekerjaan. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Muttaqien yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

4. Pengaruh Penilaian Prestasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji simultan (uji F) dengan $df_1 (3-1) = 2$ dan $df_2 (32-3-1) = 28$ dengan taraf signifikansi 5% memperoleh hasil F_{tabel} sebesar 3,340. Dengan demikian nilai $F_{hitung} (6,987) > F_{tabel} (3,340)$ dengan nilai signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel independen (penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) di KSPS BMT Logam Mulia. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa KSPS BMT Logam Mulia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan menerapkan penilaian prestasi yang sesuai prosedur, menginformasikan adanya promosi jabatan jika terdapat jabatan yang kosong kepada semua karyawan tanpa adanya pilih-pilih karyawan, memberikan paket kompensasi seperti inventaris kepada karyawan sesuai jabatan yang ditanggungnya, memberikan bonus kepada karyawan apabila karyawan mencapai dan melebihi target yang

telah ditentukan oleh pihak KSPS BMT Logam Mulia. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

H. Implikasi

Berkaitan dengan implikasi penelitian ini, peneliti menganalisis dari tiga variabel independen yaitu penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Agar dapat gambaran lebih mendalam serta komprehensif maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menilai karyawan sesuai standar, menginformasikan adanya promosi jabatan kepada seluruh karyawan, memberikan paket kompensasi kepada karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2. Praktis

- a. Kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia mempengaruhi prestasi karyawan. Oleh karena itu, dalam menilai karyawan diharapkan sesuai standar yang diterapkan oleh lembaga serta menerapkan prinsip keadilan, kejujuran. Selain itu, dalam menilai karyawan adanya sifat keterbukaan dari tim penilai untuk mengurangi kesalahpahaman dan kecurigaan antara penilai satu dengan penilai lainnya.
- b. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hal ini dikarenakan pelaksanaan promosi jabatan belum maksimal diterapkan oleh lembaga, promosi jabatan hanya diterapkan apabila terdapat jabatan yang kosong dan harus segera diisi. Dalam menentukan promosi jabatan hanya pihak-pihak

tertentu saja yang mengetahui adanya promosi jabatan sehingga pihak lain tidak mengetahui sistem dan alasan dilakukan promosi jabatan, rotasi jabatan yang dilakukan oleh lembaga. Pihak-pihak-pihak tersebut hanya menerima karyawan yang dirotasi tanpa mengetahui alasan adanya rotasi tersebut.

- c. Kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Di KSPS BMT Logam Mulia karyawan memperoleh paket kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan tanggungjawab yang dipikulnya. Karyawan yang memikul tanggungjawab besar memperoleh inventaris dari lembaga, karyawan juga memperoleh bonus jika karyawan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga.

