

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

KSPS BMT Logam Mulia adalah Koperasi Simpan Pinjam yang bergerak dilembaga keuangan mikro yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan operasinya dengan sistem *profit and sharing*.

Kantor pusat KSPS BMT Logam Mulia di Klambu Jl. Raya Klambu No. 10, Kab. Grobogan No. Telp. (0292)7702700 atau (0292)7701515 .

Untuk kantor cabang :

1. Babalan di Jl.RayaPurwodadi-Kudus No. Telp (0292) 3305031.
2. Klambu di Jl. Raya Klambu No. 10 Telp (0292) 4274025.
3. Grobogan di Jl. Puger No.57 Telp 085102702860
4. Undaan di Jl. Raya Purwodadi-Kudus Km 7 Telp. (0291) 4247746
5. Jekulo di Jl.Raya Jekulo No 211 Kudus Telp (0291) 3305033
6. Gubug di Jl. Bhayangkara No.64 Telp. 085103702500
7. Dawe di Jl.Raya Colo-Kudus Km.12 Lau Kec. Dawe Kab Kudus Telp (0291) 4259060.

1. Sejarah Berdirinya KSPS BMT Logam Mulia

Latar belakang berdirinya KSPS 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 syariah. 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 draft 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

Nama Koperasi :KSPS BMT Logam Mulia
Badan Hukum :Koperasi
Nomor Badan Hukum :112/BH/PAD/KDK.11.4/IX/2001
Alamat :Jl. Raya Klambu No. 10 Kec. Klambu
Kab Grobogan
Telepon/Fax : (0292)651411, Fax. (0292) 658072

3. Perkembangan KSPS BMT Logam Mulia

KSPS BMT Logam Mulia telah mendapatkan hasil positif berupa respons masyarakat, minat masyarakat dan dukungan tentang keberadaan KSPS BMT Logam Mulia.

Untuk itu KSPS BMT Logam Mulia mendirikan cabang cabang di beberapa wilayah untuk menanggapi beberapa respon masyarakat tersebut. Adapun perkembangan kantor cabang tersebut 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.

¹ Hasil Dokumentasi tentang Sejarah KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 10 September 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB

- 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 .

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.²

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%.

2. Jenis Kelamin Responden

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

² Hasil Dokumentasi tentang Sejarah KSPS BMT Logam Mulia, pada Tanggal 10 September 2016 Pukul 09.00-11.00 WIB

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%.

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%.

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%.

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 table 4.5 diatas 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.

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 table 4.6 diatas 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%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia sebagai berikut:

1. Variabel Kesejahteraan (X1)

Hasil dari jawaban kuesioner responden Variabel Kesejahteraan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil dari Jawaban Kuesioner Kesejahteraan

Variabel	Item	Total	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Kesejahteraan	KJ1	6	18,8	18	56,2	5	15,6	3	9,4	0	0
	KJ2	7	21,9	23	71,9	2	6,2	0	0	0	0
	KJ3	9	28,1	17	53,1	6	18,8	0	0	0	0
	KJ4	8	25	18	56,2	4	12,5	2	6,2	0	0
	KJ5	8	25	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0
	KJ6	11	34,4	16	50	1	3,1	4	12,5	0	0
	KJ7	10	31,2	16	50	5	15,6	1	3,1	0	0
	KJ8	10	31,2	18	56,2	4	12,5	0	0	0	0
	KJ9	10	31,2	18	56,2	4	12,5	0	0	0	0
	KJ10	4	12,5	19	59,4	8	25	1	3,1	0	0
	KJ11	11	34,4	17	53,1	2	6,2	2	6,2	0	0
	KJ12	12	37,5	16	50	3	9,4	1	3,1	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variable Kesejahteraan. Data-data tersebut dijelaskan pad auraian beriku tini:

- a. Pada item 1, 15,6% responden menjawab ragu-ragu, 56,2% responden setuju, 9,4% responden menjawab tidak setuju dan sisanya 18,8% responden sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa gaji pokok yang diterima sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan dasar.
- b. Pada item 2, 6,2% responden menjawab ragu-ragu, 71,9% responden menjawab setuju, 21,9% responden menjawab sangat setuju dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju bahwa gaji yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan upah minimum kabupaten

kudus (UMR).

- c. Pada item 3, 28,1% responden menjawab sangat setuju, 53,1% responden setuju, 18,8 responden menjawab ragu-ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa komisi atau bonus yang diberikan lembaga sesuai dengan yang karyawan harapkan.
- d. Pada item 4, 25% responden menjawab sangat setuju, 56,2% responden menjawab setuju, 12,5% responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapat bonus sesuai dengan target tertentu dari perusahaan.
- e. Pada item 5, 25% responden menjawab sangat setuju, 62,5% responden menjawab setuju, 14,3% menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapat asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga.
- f. Pada item 6, 34,4% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 3,1% responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pelayanan yang baik oleh asuransi kesehatan yang diberikan oleh lembaga.
- g. Pada item 7, 31,2% responden menjawab sangat setuju dan 50% responden menjawab setuju, 15,6% responden menjawab ragu ragu, 3,1% responden menjawab tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lembaga memberikan fasilitas seperti (kamar mandi, tempat ibadah, tempat istirahat) yang sudah sangat baik untuk para karyawannya.
- h. Pada item 8, 31,2% responden menjawab sangat setuju, 56,2% responden menjawab setuju, 12,5% responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan memerikan

program refreasing seperti kegiatan olahraga atau kegiatan olahraga atau sosial untuk meningkatkan semangat kerja.

- i. Pada item 9, 31,2% responden menjawab sangat setuju, 56,2% responden menjawab setuju, 12,5% responden menjawab ragu ragu, 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tunjangan hari tua untuk menjamin kehidupan saat pensiun.
- j. Pada item 10, 12,5% responden menjawab sangat setuju, 59,4% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa potongan dana pensiun yang diberikan sudah sangat sesuai dengan dana pensiun yang nantinya akan diberikan.
- k. Pada item 11, 34,4% responden menjawab sangat setuju, 53,1% responden menjawab setuju, 6,2% ragu-ragu dan sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pakaian dinas untuk bekerja oleh lembaga.
- l. Pada item 12, 37,5% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 9,4% responden menjawab ragu ragu, 3,1% responden menjawab tidak setuju 0% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pakaian dinas yang diberikan perusahaan menambah semangat para karyawan dalam bekerja.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil dari Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total R	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Disiplin Kerja	DK1	7	21,9	25	78,1	0	0	0	0	0	0
	DK2	9	28,1	22	68,8	1	3,1	0	0	0	0
	DK3	8	25	23	71,9	1	3,1	0	0	0	0
	DK4	8	25	23	71,9	1	3,1	0	0	0	0
	DK5	9	28,1	21	65,6	2	6,2	0	0	0	0
	DK6	7	21,9	14	43,8	11	34,4	0	0	0	0
	DK7	15	46,9	16	50	1	3,1	0	0	0	0
	DK8	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0
	DK9	6	18,8	24	75	2	6,2	0	0	0	0
	DK10	5	15,6	27	84,4	0	0	0	0	0	0
	DK11	5	15	25	78,1	2	6,2	0	0	0	0
	DK12	6	18,8	26	81,2	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variabel Disiplin Kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikutini:

- a. Pada item 1, 21,9% responden menjawab sangat setuju, 78,1% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak melakukan absen tanpa ijin selama bekerja.
- b. Pada item 2, 28,1% responden menjawab sangat setuju, 68,8% responden menjawab setuju, 3,1% responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan berusaha untuk selalu hadir.
- c. Pada item 3, 25% responden menjawab sangat setuju, 71,9% responden menjawab setuju, 3,1% responden menjawab ragu ragu dan

sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan tugas pekerjaan dari instansi dengan semangat.

- d. Pada item 4, 25% responden menjawab sangat setuju, 71,9% responden menjawab setuju, 3,1 responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh lembaga.
- e. Pada item 5, 28,1% responden menjawab sangat setuju, 65,6% responden menjawab setuju, 6,2% responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas.
- f. Pada item 6, 21,9% responden menjawab setuju, 43,8% responden menjawab ragu ragu, 34,4 responden menjawab sangat setuju dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki pemikiran dan ide ide yang inovatif dalam pengembangan lembaga.
- g. Pada item 7, 46,9% responden menjawab setuju, 50% responden menjawab sangat setuju, 3,1% responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang diberikan lembaga.
- h. Pada item 8, 50% responden menjawab setuju, 50% responden menjawab sangat sangat setuju, sisanya 0% responden menjawab ragu ragu, tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- i. Pada item 9, 18,8% responden menjawab setuju, 75% responden menjawab sangat setuju dan responden 6,2% ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka

dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mentaati peraturan .

- j. Pada item 10, 15,6% responden menjawab setuju, 84,4% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab ragu ragusangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mentaati setiap prosedur dan berkerja terus menerus selama jam kerja
- k. Pada item 11,15% responden menjawab setuju, 78,1% responden menjawab sangat setuju, 6,2 % responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing masing.
- l. Pada item 12, 18,8% responden menjawab setuju, 81,2% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawabragu ragu, sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang dijalani saat ini

3. Variabel Kepuasan kerja (Y)

Hasil dari jawaban kuesioner responden Variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil dari Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Kepuasan Kerja	KP1	5	15,6	23	71,9	3	9,4	1	3,1	0	0
	KP2	8	25	21	65,6	3	9,4	0	0	0	0
	KP3	6	18,8	21	65,6	5	15,6	0	0	0	0
	KP4	6	18,8	20	62,5	4	12,5	2	6,2	0	0
	KP5	9	28,1	17	53,1	6	18,8	0	0	0	0
	KP6	8	25	16	50	6	18,8	2	6,2	0	0
	KP7	8	25	22	68,8	2	6,2	0	0	0	0
	KP8	14	43,8	12	37,5	6	18,8	0	0	0	0
	KP9	5	15,6	21	65,6	6	18,8	0	0	0	0
	KP10	6	18,8	24	75	2	6,2	0	0	0	0
	KP11	9	28,1	21	65,6	2	6,2	0	0	0	0
	KP12	9	28,1	22	68,8	1	3,1	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada 4.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden karyawan KSPS BMT Logam Mulia terhadap instrumen-instrumen variable kepuasan kerja. Data-data tersebut dijelaskan padauraian berikutini:

- a. Pada item 1, 15,6% responden menjawab sangat setuju, 9,4% responden menjawab ragu-ragu, 71,9% responden menjawab setuju, 3,1 responden menjawab tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.
- b. Pada item 2, 65,6% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab sangat setuju,9,4% responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan dalam bahwa karyawan ditempatkan sesuai .
- c. Pada item 3, 65,6% responden menjawab setuju, 18,8% responden menjawab sangat setuju, 15,6% responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide ataumasukan yang mungkin berguna
- d. Pada item 4, 62,5% responden menjawab setuju, 18,8% responden menjawab sangat setuju, 12,5% responden menjawab ragu ragu,6,2% responden menjawab tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan kebijakan perputaran karyawan berlangsung dengan baik.
- e. Pada item 5, 53,1% responden menjawab setuju, 28,1% responden menjawab sangat setuju, 18,8% responden menjawabragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan
- f. Pada item 6, 50% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab sangat setuju, 18,8% responden menjawab ragu ragu, 6,2%

responden menjawab tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

- g. Pada item 7, 68,8% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab sangat setuju, 6,2% menjawab ragu ragu dan 0% sisanya responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya
- h. Pada item 8, 43,8% responden menjawab sangat setuju, 37,5% responden menjawab setuju, 18,8% responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi ditempat kerja karyawan dilakukan secara obyektif.
- i. Pada item 9, 15,6% responden menjawab setuju, 65,6% responden menjawab sangat setuju, 18,8% responden menjawab ragu ragu, dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya
- j. Pada item 10, 75% responden menjawab setuju, 18,8% responden menjawab sangat setuju, 6,2% responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sesama karyawan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.
- k. Pada item 11, 65,6% responden menjawab setuju, 28,1% responden menjawab sangat setuju, 6,2% responden menjawab ragu ragu dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang baik. lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.
- l. Pada item 12, 68,8% responden menjawab setuju, 28,1% responden menjawab sangat setuju, 3,1% responden menjawab ragu ragu, dan

sisanya 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen
(Variabel Kesejahteraan)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KJ1	0,384	0,349	Valid
KJ2	0,771	0,349	Valid
KJ3	0,734	0,349	Valid
KJ4	0,727	0,349	Valid
KJ5	0,696	0,349	Valid
KJ6	0,496	0,349	Valid
KJ7	0,690	0,349	Valid
KJ8	0,791	0,349	Valid
KJ9	0,777	0,349	Valid
KJ10	0,712	0,349	Valid
KJ11	0,828	0,349	Valid
KJ12	0,817	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Instrumen
 (Variabel Disiplin Kerja)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK1	0,905	0,349	Valid
DK2	0,854	0,349	Valid
DK3	0,853	0,349	Valid
DK4	0,908	0,349	Valid
DK5	0,854	0,349	Valid
DK6	0,475	0,349	Valid
DK7	0,479	0,349	Valid
DK8	0,463	0,349	Valid
DK9	0,828	0,349	Valid
DK10	0,827	0,349	Valid
DK 11	0,693	0,349	Valid
DK12	0,476	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.12
 Hasil Uji Validitas Instrumen
 (Variabel Kepuasan Kerja)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP1	0,606	0,349	Valid
KP2	0,669	0,349	Valid
KP3	0,534	0,349	Valid
KP4	0,748	0,349	Valid
KP5	0,623	0,349	Valid
KP6	0,456	0,349	Valid
KP7	0,530	0,349	Valid
KP8	0,644	0,349	Valid
KP9	0,623	0,349	Valid
KP10	0,615	0,349	Valid
KP11	0,568	0,349	Valid
KP12	0,608	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

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

2. Reliabilitas Instrument

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 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Kerja (X1)	12 Item	0,930	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	12Item	0,929	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	12 Item	0,888	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *CronbachAlpha* (α) $> 0,6$ yang artinya bahwa semua X1, X 2 dan Y dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik Regresi

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik regresi agar hasil dan analisa nantinya efisien. Adapun criteria pengujian tersebut sebagaiberikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka pesyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *Liliefors* dengan melihat nilai pada *Komogorov-Simov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.³ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas dengan uji *Liliefors*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan kerja	.119	32	.200*	.966	32	.388
kesejahteraan	.101	32	.200*	.957	32	.230
Disiplin kerja	.153	32	.056	.965	32	.385

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada table 4.14 dilihat pada kolom *Komogorov-Simov* dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja, Kesejahteraan adalah 0.200, sedangkan nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja adalah 0.056. karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05

³ Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Plus! Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat*, Media Kom, Jakarta, 2010, hlm. 71

maka dapat disimpulkan bahwa populasi data Kepuasan Kerja, Kesejahteraan dan Disiplin Kerja berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan *linier* yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.⁴ Pengujian uji multikolonieritas dapat dilihat dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.688	13.146		.281	.781			
Kesejahteraan	.528	.184	.457	2.863	.008	.974	1.027	
Disiplin Kerja	.373	.168	.354	2.222	.034	.974	1.027	

a. Dependent Variable:
Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primeryang diolah, 2016

Hasil perhitungan pada tabel 4.15 menunjukkan hasil pengujian multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Kesejahteraan

⁴*Ibid.*, hlm. 81.

dan Disiplin Kerja masing-masing sebesar 1.027. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikonearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Unstandardized Residual	kesejahteraan	Disiplin Kerja
Spearman's Residual rho	Correlation Coefficient	1.000	.004	-.052
	Sig. (2-tailed)	.	.982	.778
	N	32	32	32
Kesejahteraan	Correlation Coefficient	.004	1.000	-.153
	Sig. (2-tailed)	.982	.	.402
	N	32	32	32
Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	-.052	-.153	1.000
	Sig. (2-tailed)	.778	.402	.

⁵*Ibid.* hlm. 83.

		Unstandardized Residual	kesejahteraan	Disiplin Kerja
Spearman's Rho	Unstandardized Correlation Coefficient	1.000	.004	-.052
	Sig. (2-tailed)	.	.982	.778
	N	32	32	32
Kesejahteraan	Unstandardized Correlation Coefficient	.004	1.000	-.153
	Sig. (2-tailed)	.982	.	.402
	N	32	32	32
Disiplin Kerja	Unstandardized Correlation Coefficient	-.052	-.153	1.000
	Sig. (2-tailed)	.778	.402	.
	N	32	32	32

Sumber: Data Primary yang diolah, 2016

Dari output *Correlations* di atas, dapat diketahui korelasi antara Kesejahteraan dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,982 dan korelasi antara Disiplin Kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,778. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

- c. Jika d terletak antara d_L dan d_U atau di antara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.⁶Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 ^a	.282	.232	3.958	1.765

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji autokorelasi tabel diatas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.765. Sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 32 dan $k=2$ diperoleh nilai d_L 1,309, d_U sebesar 1,574, $4-d_U$ sebesar 2,426, $4-d_L$ sebesar 2,691. Maka $d_U > d < 4-d_U$ atau $1,574 > 1,765 < 2,426$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

F. Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja karyawan (Y) dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS for windows versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Analisa Regresi Berganda

⁶*Ibid.*, hlm87

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.688	13.146		.281	.781
	Kesejahteraan	.528	.184	.457	2.863	.008
	Disiplin kerja	.373	.168	.354	2.222	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primeryang diolah, 2016

Berdasarkan hasil regresi berganda pada table diatas diperoleh koefisien untuk variable bebas $X_1 = 0,528$, $X_2 = 0,373$ dan konstanta sebesar 3.688 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3.688 + 0,528X_1 + (0,373)X_2 + e$$

Di mana:

Y = Variabel Dependen (kepuasan kerja)

X_1 = Variabel Independen (Kesejahteraan)

X_2 = Variabel Independen (Disiplin kerja)

A = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kesejahteraan dengan Disiplin kerja

b_2 = Koefisien Regresi Kesejahteraan dengan Kepuasan kerja

E = Faktor Error/Faktor Lain di Luar Penelitian

- Nilai sebesar 3.688, merupakan konstanta, yang artinya tanpa adanya pengaruh dari kedua variable independen faktor lain, jika Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka variable Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 3.688.
- Koefisien regresi Kesejahteraan (X_1) sebesar 0,528, artinya jika Kesejahteraan mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerja akan

mengalami peningkatan sebesar 0,528. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kesejahteraan dengan Kepuasan Kerja, semakin tinggi Kesejahteraan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja.

- c. Koefisienregresi Disiplin Kerja(X_2) sebesar 0,373, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kepuasan Kerjaakan mengalami penurunan sebesar 0,373. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja, semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kepuasan Kerja.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguku rseberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 *for windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.232	3.958

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kesejahteraan

Sumber: Data Primeryang diolah, 2016

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasi kandalam angka R^2 (*RSquare*) adalah sebesar 0,282 atau 28,2% ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) terhadap Kepuasan Kerja(Y) dipengaruhi sebesar 28,2%. Jadi besarnya pengaruhantara Kesejahteraan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawanKSPS BMT Logam Mulia adalah sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi

oleh variabel lain di luar penelitian meliputi variabel Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan

3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) 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 $df=32-2-1=29$ dengan taraf signifikansi $5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,045. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.688	13.146		.281	.781
kesejahteraan	.528	.184	.457	2.863	.008
Disiplin Kerja	.373	.168	.354	2.222	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan df ($32-2-1=29$) dengan taraf signifikansi $5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,045. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Kesejahteraan diperoleh $t_{hitung}=2,863$ dengan tingkat signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05).

Dengan demikian diperoleh $t_{hitung}(2,863) > t_{tabel}(2,045)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan table dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df ((32-2-1=29)$ dengan taraf signifikansi $5\%:2=2,5\%$ (uji2sisi) adalah 2,045. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variable Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung}=2,222$ dengan tingkat signifikansi 0,034 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung}(2,222) > t_{tabel} (2,045)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

4. Analisis Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1 dan X_2) 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 table berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.174	2	89.087	5.687	.008 ^a
	Residual	454.295	29	15.665		
	Total	632.469	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primeryang diolah, 2016

Dari uji F pada table 4.21 diperoleh nilai F_{tabel} dengan dfl (3-1=2) dan df 2 (32-2-1=29) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,328. Dengan demikian nilai $F_{hitung}(5,687) > F_{tabel}(3,328)$ dengan nilai signifikansi 0,008. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (Kesejahteraan dan Disiplin Kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

G. Pembahasan

Responden terdiri atas karyawan KSPS BMT Logam Mulia baik dari pusat maupun dari cabang. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 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 dan membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada di KSPS BMT Logam Mulia, 2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak KSPS BMT Logam Mulia untuk disebarkan kepada karyawan dan peneliti mengambil kuesioner seminggu setelah penyebaran kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan dan diisi oleh responden.

1. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPS BMT Logam Mulia

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam table 4.20 *Coefficients*, hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel kesejahteraan diperoleh $t_{hitung}=2,863$ dengan tingkat signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05), sehingga diperoleh $t_{hitung}(2,863) > t_{tabel}(2,045)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Selain itu dari hasil koefisien regresi kesejahteraan (X_1) sebesar 0,528, yang artinya jika kesejahteraan mengalami

kenaikan 1%, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,528. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi kesejahteraan maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kesejahteraan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Tanujaya dengan hasil penelitian bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kesejahteraan karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSPS BMT Logam Mulia

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.20 *Coefficients*, hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung}=2,222$ dengan tingkat signifikansi 0,034 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (2,045)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Selain itu dari hasil koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,373, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,373. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Disiplin

Kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Sri dengan hasil penelitian bahwa: disiplin Kerja secara stimulan mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh terbukanya kesempatan diluar organisasi khususnya dengan persyaratan kecakapan yang relative sama. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

3. Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Karyawan KSPS BMT Logam Mulia

Kesejahteraan dan Disiplin Kerja merupakan hal yang mempunyai peran penting terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Karyawan. Dari uji F pada table 4.21 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 ($3-1=2$) dan df 2 ($32-2-1=29$) dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,328.. Dengan demikian nilai F_{hitung} ($5,687$) $>$ F_{tabel} ($3,328.$) dengan nilai signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05). Ini menunjuk kan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variable independen (kesejahteraan dan Disiplin Kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen kepuasan kerja karyawan pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa KSPS BMT Logam Mulia dalam peningkatkan kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh tingkat kesejahteraan yang dialami oleh karyawan tersebut, serta memberikan paket kesejahteraan yang sesuai dengan jabatan yang ditanggungnya, memberikan dampak disiplin yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik kepada karyawan oleh pihak KSPS BMT Logam Mulia. Kesimpulan nya hipotesis penelitian diterima.

4. Variabel yang dominan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Karyawan KSPS BMT Logam Mulia

Dalam table 4.20 *Coefficients*, pada kolom *Standardized coefficient* dilihat nilai beta dari variabel kesejahteraan (X1) sebesar 0,528 dengan signifikansi 0,008 dan beta dari variabel Disiplin Kerja sebesar 0,373 dengan signifikansi 0,034. Semakin tinggi nilai beta maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Selain itu pengaruh dominan juga dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} , berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel kesejahteraan diperoleh $t_{hitung}=2,863$ dengan tingkat signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05), sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung}= 2,222$ dengan tingkat signifikansi 0,034 (kurang dari 0,05). Semakin tinggi nilai t maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Karena dilihat dari nilai beta dan t_{hitung} variabel kesejahteraan memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel Disiplin Kerja maka variabel Kesejahteraan memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Kesimpulannya variabel kesejahteraan memiliki pengaruh lebih dominan.