

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perkembangan BMT Mubarokah Undaan Kudus

Berdirinya lembaga keuangan syari'ah BMT Mubarokah Undaan Kudus bermula dari keprihatinan mahasiswa Kudus yang tergabung dalam Forum Ukhuwah Mahasiswa Islam Kudus, mereka melihat fenomena banyaknya pengusaha kecil di Kudus yang kurang bisa mengembangkan usahanya karena kekurangan modal, selain itu keyakinan bahwa bunga modal adalah riba, membuat mereka enggan berhubungan dengan bank konvensional. Kemudian para mahasiswa sepakat untuk mendirikan lembaga keuangan syari'ah yang berjalan untuk membantu mereka.

Pada mulanya bentuk usaha dari BMT adalah KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) yang berdasarkan syari'ah. Sertifikat operasional LKS BMT Mubarokah telah diperoleh dari kantor koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus pada tanggal 26 Oktober 2004 dengan nomor 118/BH/2H/E.1/X/2004, dengan No. SIUP: 510/660/11.25/pk/10/2007, No. TDP: 11.25.2.65.00143, serta No. NPWP: 02.679.998.1-506.00 dan pada tanggal 9 Maret 2005 BMT Mubarokah menempati gedung baru, dan beroperasi secara resmi pada tanggal 11 Maret 2005.

Dalam operasional LKS BMT Mubarakah Undaan Kudus berlandaskan syariat Islam (menggunakan sistem bagi hasil) sehingga dapat dijadikan lembaga alternatif bagi sebagian masyarakat Kudus yang tidak mau berhubungan dengan bank konvensional karena memandang bunga sebagai suatu riba.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto BMT Mubarakah Undaan Kudus

1. Visi

Menjadikan BMT Mubarakah Undaan Kudus sebagai lembaga keuangan syari'ah terpercaya pilihan ummat

2. Misi

- a. Menjalankan keinginan usaha yang berpegang teguh pada ketentuan syari'ah
- b. Menjadi mediator antara *shahibul maal* dan *mudharib* dalam rangka kepentingan ekonomi bersama berdasarkan prinsip kemitraan, keadilan, keterbukaan dan amanah.
- c. Menggunakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan operasional lembaga keuangan syari'ah.
- d. Memberikan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, dan Islami tanpa mengabaikan kehati-hatian

3. Motto

Motto: Amanah dan bersahabat

4.1.3 Produk-produk BMT Mubarokah Undaan Kudus

Secara kelembagaan BMT Mubarokah Undaan Kudus berbadan hukum yang telah disahkan oleh pemerintah melalui Surat Keputusan Deperinkop dan UMKM No: 118/BH/2H/E.1/X/2004 BMT Mubarokah Undaan Kudus mempunyai beberapa produk yang terbagi menjadi tugas bagian, antara lain:

1. Produk-produk simpanan (*funding*)

- a. Simpanan harian Mubarokah

Yaitu penerimaan dana dari para pedagang atau masyarakat umum yang diambil langsung oleh petugas lapangan atau pihak nasabah datang sendiri ke kantor BMT Mubarokah Undaan Kudus.

Pada jenis simpanan/tabungan ini dikategorikan juga prosedur penerimaan dan pengambilan dana. Syarat dan prosedur penerimaan simpanan/tabungan:

- 1) Dari pihak penabung memberikan foto copy identitas berupa KTP atau identitas lain yang masih berlaku kemudian mengisi formulir permohonan tabungan yang sudah disediakan bagian pelayanan nasabah, setelah selesai petugas membuka rekening baru. Selanjutnya petugas memberi buku tabungan kepada nasabah dengan terlebih dahulu mengisi saldo awal Rp. 5.000,-. Untuk penyimpan/penabung yang datang langsung ke kantor BMT Mubarokah Undaan Kudus langsung dilayani oleh petugas

front office sedangkan untuk para pedagang yang ada di pasar-pasar akan dilayani oleh bagian lapangan/marketing dan melakukan pengambilan uang tiap hari atau mingguan dan selanjutnya.

- 2) Marketing atau petugas *front office* melakukan penyetoran ke bagian kas dan melampirkan bukti setor simpanan secara lengkap
 - 3) Bagian kas mencatat dalam buku kas harian berdasarkan nomor rekening yang sudah ada.
 - 4) Setelah dilakukan pencatatan bukti setoran dijadikan satu dengan transaksi-transaksi lain sesuai dengan tanggal penerimaan.
- b. Simpanan berjangka Mubarakah (deposito)

Yaitu jenis simpanan atau penerimaan dana dari pihak ke 3 (tiga) yang menginventasikan dananya kepada pihak bank dengan berjangka waktu atau menurut ketentuan aturan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Pelayanan deposito meliputi penyerotan dan penarikan atau pengambilan dana. Adapun tingkat margin/bagi hasilnya sebagai berikut:

Syarat-syarat dan prosedur penyetoran deposito antara lain:

- a. Pihak ketiga atau deposan menyerahkan foto copy KTP atau identitas lain yang masih berlaku serta mengisi formulir permohonan secara lengkap.
- b. Setoran minimal Rp. 500.000,00 kemudian bagian *costumer service*/pelayanan nasabah mengadakan wawancara dengan deposan/investor meliputi:
 - 1) Tujuan penempatan
 - 2) Jangka waktu penempatan
 - 3) Nisbah bagi hasil deposito/simpanan berjangka
 - 4) Ketentuan yang harus dipatuhi sesuai dengan peraturan yang ada.
- c. Setelah diteliti dan sudah benar maka dibuatkan slip penerimaan uang deposito
- d. Pihak ketiga kemudian menyerahkan dananya kepada pihak BMT melalui bagian kas sesuai dengan slip setoran deposito.
- e. Sesuai dengan bukti penyetoran dari bagian kas (teller) dimasukkan dalam register dan dibuatkan sertifikat deposito bagian administrasi
- f. Bagian kas mencatat dalam buku kas harian dan kemudian diberikan data ke bagian pembukuan untuk dilakukan pencatatan.

Sedangkan untuk pengambilan deposito/simpanan berjangka syarat dan prosedurnya:

- a. Pihak ketiga atau deposan terlebih dahulu melakukan pemberitahuan ke bagian kas bahwa dana yang diinvestasikan akan diambil dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan
 - b. Bagian kas menyiapkan dana sebesar deposito pengambilan tersebut sesuai tanggal yang sudah disepakati
 - c. Pihak deposan menyerahkan sertifikat deposito kepada direksi melalui bagian kas untuk ditanda tangani sebagai bukti kebenarannya dan dibuatkan slip pengambilan dana deposito secara tunai
 - d. Bagian kas menerima slip pengambilan tunai untuk ditanda tangani oleh deposan dan menyerahkan dana tersebut sesuai dengan slip pengambilan
 - e. Bagian kas mencatat ke buku kas harian dengan melampirkan sertifikat deposito beserta slip pengambilannya untuk ditanda tangani direktur
 - f. Bagian pembukuan melakukan pencatatan berdasarkan data dari lampiran buku kas harian.
- c. Simpanan berhadiah

Yaitu simpanan yang hanya bisa diambil setelah 12 bulan/1 tahun. Jumlah setoran perbulannya Rp. 100.000,-. Setiap bulan akan ada pengundian hadiah sejumlah

Rp. 100.000,-/bulan. Bagi peserta yang tidak pernah mendapatkan hadiah undian maka akan mendapatkan bonus sebesar Rp. 75.000,- dan hadiah utamanya adalah 1 buah lemari es.

2. Produk-produk pembiayaan

- a. Sistem pembiayaan angsuran tetap
- b. Sistem pembiayaan dengan jangka waktu sampai dengan 24 bulan

3. Dana talangan haji

Dana talangan haji BMT Mubarakah Undaan Kudus ini bekerja sama dengan BMT Muamalat. Program ini bertujuan untuk memudahkan calon jama'ah haji dalam mewujudkan perjalanan ke tanah suci dan lebih mudah untuk mendapatkan nomor porsi pemberangkatan haji dalam jangka waktu 1 tahun dan 2 tahun, dan kepastian berangkat haji pada tahun 2016.

4. Fasilitas dan jasa

Selain *funding* dan *landing*, BMT Mubarakah Undaan Kudus juga memberikan fasilitas dan jasa, yaitu:

- a. Pembayaran rekening listrik (prabayar dan pasca bayar), Telkom Group (telepon rumah dan speedy), tiket (kereta api), TV kabel (indovision), PAM, kartu halo, penjualan pulsa (pasca bayar dan prabayar), angsuran FIF, dan lain-lain.

Bagi nasabah yang tidak sempat membayar rekening listrik, pulsa, dan lain-lain dengan mempunyai tabungan di

BMT Mubarokah Undaan Kudus nasabah akan mendapatkan fasilitas dan jasa tersebut dengan memotong saldo tabungan dengan membuat kesepakatan bersama.

b. Layanan prima

Bagi nasabah yang tidak sempat datang ke kantor BMT Mubarokah Undaan Kudus maka dengan telpon maka akan didatangi untuk mendapatkan pelayanan transaksi yang diinginkan.

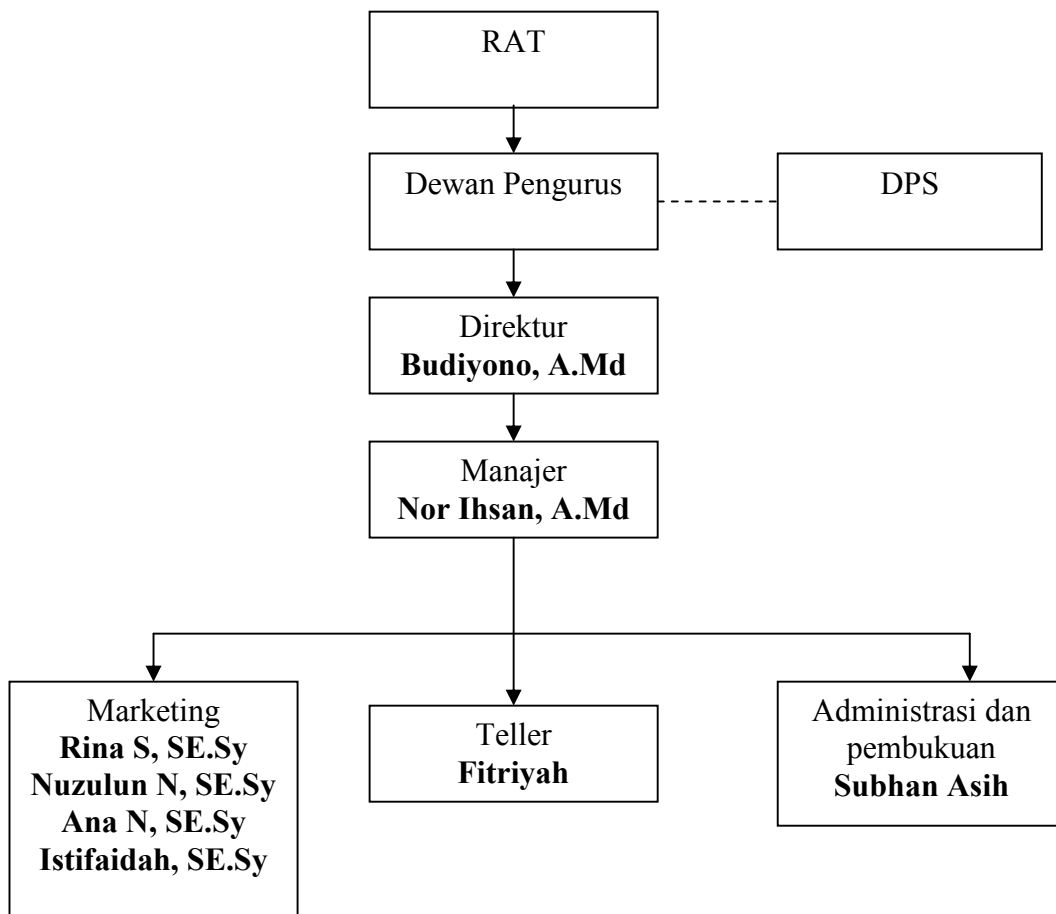
4.1.4 Struktur Organisasi BMT Mubarokah Undaan Kudus

Struktur organisasi adalah kerangka antara satu satuan organisasi yang di dalamnya terdapat karyawan. Tugas serta wewenang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam ketentuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas dan tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya dalam menjalankan. Di BMT Mubarokah Undaan Kudus sendiri struktur organisasinya hampir sama dengan struktur organisasi yang ada pada koperasi lainnya, di mana kekuasaan tertinggi terletak pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) dengan dipantau oleh Dewan Pengawas Syari'ah (DPS). Adapun struktur organisasi yang ada di BMT Mubarokah Undaan Kudus adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT Mubarakah Undaan Kudus



Melihat struktur organisasi di atas, dapat dipahami bahwa BMT Mubarakah Undaan Kudus memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang terdiri dari 1 Kantor Pusat terdapat 40 karyawan, 1 Kantor Cabang Kalirejo Kudus terdapat 10 karyawan dan 1 Kantor Cabang Mejobo terdapat 10 karyawan.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden

dalam penelitian ini adalah 60 orang yang merupakan responden BMT Mubarakah UndaanKudus.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	37	61,67%
Perempuan	23	38,33%
Jumlah	60 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 37 atau (61,67%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 23 atau (38,33%). Artinya karyawan di BMT Mubarakah Undaan Kudus yang mendominasi adalah laki-laki, karena mereka memiliki tenaga yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2.3 Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Umur Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
< 20 tahun	16	26,67%
21 – 30	20	33,33%
31 – 40	19	31,67%

41 – 45	5	8,33%
Jumlah	60 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di BMT Mubarakah Undaan Kudus memiliki umur kurang 20 tahun sebanyak 16 orang (26,67%), umur 21-30 tahun adalah 20 orang (33,33%), umur 31-40 tahun sebanyak 19 orang (31,67%) dan umur 41-45 tahun sebanyak 5 orang (8,33%). Artinya bahwa karyawan di BMT Mubarakah Undaan Kudus masih relatif muda dan serta mudah untuk bisa berfikir dengan komprehensif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

4.2.4 Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	20	33,33%
D3	16	26,67%
S1	24	40%
Jumlah	60 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 20 orang (33,33%), tingkat pendidikan D3 adalah 16 orang (26,67%), dan memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang (40%). Artinya di BMT Mubarakah Undaan Kudus memiliki karyawan yang berlatar belakang pendidikan

adalah S1 hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusianya lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

4.2.5 Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Pekerjaan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
< 1 tahun	8	13,33%
1 – 2 tahun	30	50%
2 – 5 tahun	15	25%
> 5 tahun	7	11,67%
Jumlah	60 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang 1 tahun sebanyak 8 orang (13,33%), kurang 1-2 tahun sebanyak 30 orang (50%), bekerja selama 2-5 tahun adalah 15 orang (25%) dan lebih 5 tahun adalah sebanyak 7 orang (11,67%). Artinya karyawan di BMT Mubarakah Undaan Kudus memiliki kemampuan yang cukup memadai untuk mengembangkan serta memajukan tempat kerjanya.

4.3 Deskripsi Variabel

4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai

pedoman perilaku anggotanya, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme dan integrasi. Adapun tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Butir Pertanyaan	Budaya Organisasi (X_1)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	0	4	10	28	18	4,00
P2	0	20	23	11	6	3,05
P3	2	16	33	7	2	2,85
P4	2	21	29	7	1	2,73
P5	0	12	20	24	4	3,33
Total						15,97
Rata-rata (mean)						3,19
Modus						3

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,19 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 3 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 3 atas variabel budaya organisasi yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus.

4.3.2 Variabel Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: kompensasi finansial, berupa gaji, upah, bonus dan komisi, kompensasi finansial tidak langsung, berupa program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya kesehatan, cuti. Kompensasi non finansial, berupa tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi. Adapun tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Variabel Kompensasi (X_2)

Butir Pertanyaan	Kompensasi (X_2)					Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	0	2	6	21	31	4,35
P2	4	6	6	25	19	3,82
P3	1	7	11	13	28	4,00
Total						12,17
Rata-rata (mean)						4,06
Modus						5

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 4,06 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul

(modus) adalah 5 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 5 atas variabel kompensasi yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus.

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: inovasi, kreativitas, umpan balik, tantangan dan semangat kerja. Adapun tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7

Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Butir Pertanyaan	Motivasi Kerja (X_3)					
	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
	1	2	3	4	5	
P1	0	2	11	29	18	4,05
P2	1	14	15	15	15	3,48
P3	5	16	13	10	16	3,27
P4	17	17	13	4	9	2,52
P5	17	25	12	6	0	2,12
Total						15,44
Rata-rata (mean)						3,11
Modus						4

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,11 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor

4 atas variabel motivasi kerja yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus.

4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Indikator pada pekerjaanyangsecaramental menantang, imbalanyangwajar, kondisi lingkungan kerjayangmendukung dan rekan kerjayangsuportif. Adapun tanggapan karyawan pada kepuasan kerja yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)					
	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
	1	2	3	4	5	
P1	0	3	11	27	19	4,03
P2	0	14	15	15	16	3,55
P3	0	4	15	23	18	3,92
P4	0	4	10	17	29	4,18
P5	0	5	4	22	29	4,25
Total						19,93
Rata-rata (mean)						3,99
Modus						5

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,99 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul

(modus) adalah 5 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 5 atas variabel kepuasan kerja karyawan yang ada di BMT Mubarakah Undaan Kudus.

4.4. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.903	1.107
	Kompensasi	.948	1.055
	Motivasi Kerja	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja masing-masing sebesar 0,903, 0,948 dan 0,921 dan VIF masing-masing sebesar 1,107, 1,055 dan 1,086. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka *d*-hitung sebesar 2,129 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka *d*-hitung sebesar 2,129 tersebut dibandingkan dengan nilai *d*-teoritis dalam tabel *d*-statistik Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel *d*-statistik Durbin Watson diperoleh nilai *d*_L sebesar 1,479 dan *d*_U sebesar 1,688 karena hasil pengujiannya adalah $d_L < d < d_U$ ($1,479 < 2,129 < 1,688$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.289	1.455	2.129

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

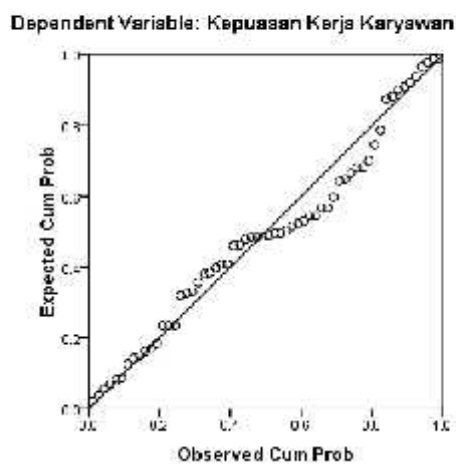
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: SPSS 16

c. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



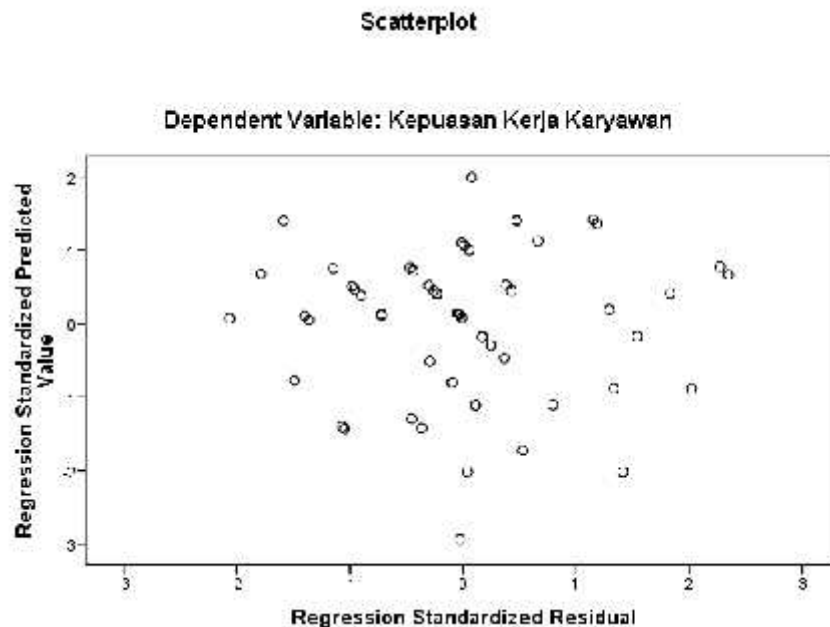
Sumber: SPSS 16

Gambar 4.1

Normal Probability Plot

d. Uji Heteroskedastitas

Adapun hasil uji heteroskedastitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: SPSS 16

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan, maka dapat digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi yaitu:

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

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.783	2.953		2.297	.025
	Budaya Organisasi	.290	.090	.371	3.213	.002
	Kompensasi	.326	.109	.338	2.995	.004
	Motivasi Kerja	.295	.143	.236	2.067	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,371x_1 + 0,338x_2 + 0,236x_3 + e$$

- Koefisien regresi 0,371 menyatakan bahwa terjadi kenaikan kepuasan kerja yang akan meningkatkan budaya organisasi sebesar 0,371 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- Koefisien regresi 0,338 menyatakan bahwa terjadi kenaikan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kompensasi sebesar 0,338 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- Koefisien regresi 0,236 menyatakan bahwa terjadi kenaikan kepuasan kerja yang akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,236 tanpa dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus”.

Uji simultan, ditunjukan dengan hasil perhitungan F hitung, yang menunjukkan nilai sebesar 9,011, F tabel sebesar 2,76 dengan tingkat probabilitas 0,000 (lihat tabel 4.12). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.005, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($9,011 > 2,76$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus” tidak diterima atau ditolak yang berarti menerima hipotesis alternatif. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

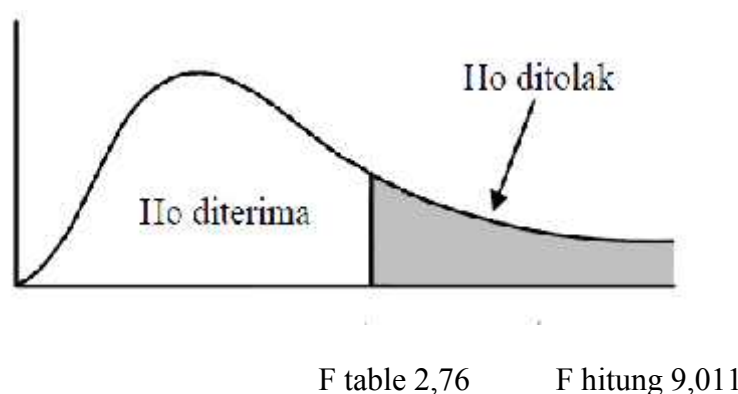
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.215	3	19.072	9.011	.000 ^a
	Residual	118.518	56	2.116		
	Total	175.733	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Melihat hasil pengujian uji simultan di atas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3

Uji Simlutan (Uji F)

4. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.783	2.953		2.297	.025
	Budaya Organisasi	.290	.090	.371	3.213	.002
	Kompensasi	.326	.109	.338	2.995	.004
	Motivasi Kerja	.295	.143	.236	2.067	.043

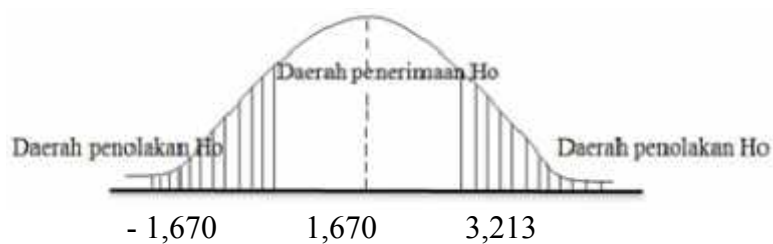
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai *t* hitung 3,213 dengan nilai *t* tabel 1,670 dan nilai *p value* (Sig.) 0,000 yang berada di bawah 0,005 (tingkat signifikansi) ini berarti nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (3,213 > 1,670), maka budaya organisasi merupakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan di BMT Mubarakah Undaan Kudus memberikan peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme dan integrasi.

Melihat hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4

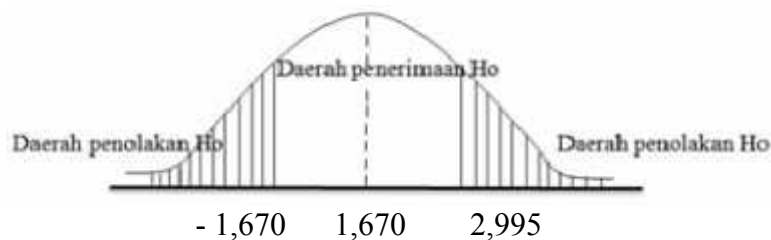
Uji Parsial (Uji t)

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (kompensasi) menunjukkan t hitung 2,995 dengan t tabel 1,670 dan *pvalue* sebesar 0,004 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,995 > 1,670$). Dengan demikian, kompensasi merupakan variabel bebas benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain, seperti kompensasi finansial, berupa gaji, upah, bonus dan komisi, kompensasi finansial tidak langsung, berupa program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya kesehatan, cuti. Kompensasi non finansial, berupa tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi.

Melihat hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat digambarkan:



Gambar 4.5

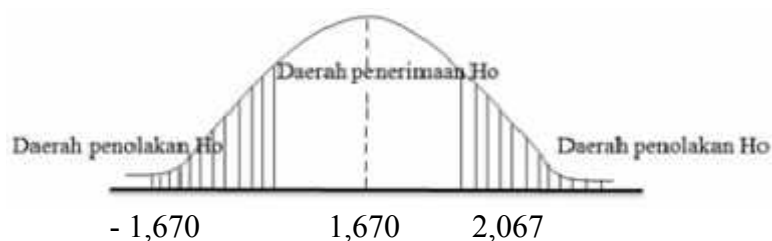
Uji Parsial (Uji t)

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (motivasi kerja) menunjukkan t hitung 2,067 dengan t tabel 1,670 dan *pvalue* sebesar 0,043 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari r tabel ($2,067 > 1,670$). Dengan demikian, motivasi kerja merupakan variabel bebas benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat pemberian dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan cara memberikan gambaran inovasi, kreativitas, umpan balik, tantangan dan semangat kerja.

Melihat hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.6

Uji Parsial (Uji t)

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14

**Hasil Koefisien Determinan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.289	1.455	2.129

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari *out put* di atas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,571 dengan koefisien determinasi 0,289. Dengan demikian 28,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus

Dari hasil uji parsial atau uji t ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($3,213 > 1,670$) maka t hitung di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Hasil penelitian ini memberikan buktibahwa karyawan di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya dengan memberikan peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme dan integrasi.

Menurut Robbin, (2001). Sistem yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi merupakan sekumpulan kunci karakteristik dari nilai-nilai organisasi. Ada tujuh karakteristik utama yang mencakup inti dari budaya organisasi, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, keagresifan dan stabil.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus

Berdasarkan dari uji parsial (uji t) bahwa ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,995 > 1,670$) maka t hitung di daerah terima (H_a), artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain, seperti kompensasi finansial, berupa gaji, upah, bonus dan komisi, kompensasi finansial tidak langsung, berupa program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya kesehatan, cuti. Kompensasi non finansial, berupa tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi.

Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Bila kompensasi diberikan secara tepat, maka pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: a) permintaan dan penawaran tenaga kerja, b)

kemampuan dan kesediaan perusahaan, c) serikat buruh atau organisasi karyawan, d) posisi jabatan, e) kondisi perekonomian nasional, f) produktifitas dan kinerja karyawan, g) jenis dan sifat pekerjaan, dan h) pendidikan dan pengalaman karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus

Berdasarkan dari uji parsial (uji t) bahwa ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,067 > 1,670$) maka t hitung di daerah terima (H_a), artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Mubarakah Undaan Kudus.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa di BMT Mubarakah Undaan Kudus terdapat pemberian dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan cara memberikan gambaran inovasi, kreativitas, umpan balik, tantangan dan semangat kerja.

Selanjutnya jika kebutuhan tingkat yang kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Klasifikasi motivasi manusia yang paling sering dikutip adalah yang sering dikembangkan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Hasibuan H. Malayu yang mengidentifikasi lima kebutuhan dasar manusia: (1) Fisik, (2) Keamanan, (3) Cinta, (4) Pribadi, dan (5) Aktualisasi diri. Argumen dari Abraham H. Maslow yang disitir oleh

Hasibuan adalah bahwa manusia dimotivasi oleh satu hirarki kebutuhan, ketika kebutuhan lebih rendah terpenuhi, maka kebutuhan lebih tinggi pada urutan selanjutnya akan menggantikannya.

4. Faktor Dominan

Faktor dominan dilihat dari nilai β pada uji koefisien yang dilihat dalam kolom *standardized* tertinggi. Dapat dilihat bahwa faktor variabel X_1 (budaya organisasi) memiliki faktor dominan dimasing-masing faktor kedua variabel lain yaitu kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien *standardized* sebesar 0,371 (X_1) dibandingkan dengan kedua variabel lainnya yaitu sebesar 0,338 (X_2) dan 0,236 (X_3).