

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
LEMBAGA KEUANGAN SYARI'AH
BMT PERDANA SURYA UTAMA MALANG**

S K R I P S I

Oleh:

NURROHMAN

NIM: 04610087



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
LEMBAGA KEUANGAN SYARI'AH
BMT PERDANA SURYA UTAMA MALANG**

S K R I P S I

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:

**NURROHMAN
NIM: 04610087**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
LEMBAGA KEUANGAN SYARI'AH
BMT PERDANA SURYA UTAMA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

NURROHMAN
NIM: 04610087

Telah Disetujui, 20 Maret 2009
Dosen Pembimbing,

Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM
NIP.150299506

Mengetahui:
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828
LEMBAR PENGESAHAN

PERSEMBAHAN

Bismillah...

Kupersembahkan karya ini untuk orang-orang yang selalu menyayangiku

- Ibuku tercinta Nur 'aen dan bapak tercinta Sukan yang dengan sabar dan penuh kasih sayang selalu membimbingku
- Guru-guruku yang telah mengajarkan ilmu kepadaku yang telah membentuk aku menjadi seperti sekarang ini
- Adik-adikku amie dan waqi'ahyang selalu mendukungku
- Seseorang telah memberikan motivasi yang sangat berarti buatku
- My best friend M. Eka Hermawan, An'im Fatahna, Pradana Hidayat, M. Rofiq, Afiq, M. Riduan Isma'il, M. Asbahul Ulum, Sanusi, Nanik Indrawati mas Munir Alamsyah yang mendampingiku dan menghiburku disaat senang maupun susah
- Teman-temanku, Fakultas Ekonomi khususnya angkatan **2004** yang telah membuat hidupku lebih bermakna dan dinamis
- Sahabat-sahabati PMII khususnya Rayon Hatta
- Teman-teman JHEPRET CLUB
- Dulur-dulur KUMAT dan KWAT
- Teman-teman TAEKWONDO

Dan semua teman-temanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

MOTTO

Sabar dan shalat adalah senjata yang tidak mudah terkalahkan dalam menghadapi persoalan dunia.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah melimpahkan hidayah serta anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi SI dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syari’ah BMT Perdana Surya Utama Malang”. Shalawat dan salam kita haturkan kepada junjungan kita *asyrafurruslil athaib* Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang arti kehidupan yang sesungguhnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafa’at beliau di hari akhir kelak. Amien...

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat jasa-jasa, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh *ta’dhim*, dari lubuk hati yang paling dalam penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

2. Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA (Dekan Fakultas Ekonomi), Ahmad Fahrudin Alamsyah, SE., MM (Pembantu Dekan Bidang Akademik), Dr. Nur Asnawi, M.Ag. (Pembantu Dekan Bidang Administrasi Umum), dan Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH. M.Ag. (Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan).
3. Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Atas bimbingan, arahan, saran, dan motivasinya, penulis sampaikan *Jazakumullah Ahsanal Jaza'*.
4. Dr. Nur Asnawi, M.Ag. selaku dosen pembimbing akademik selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi UIN Malang.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UIN Malang, yang telah mendidik, membimbing, mengajarkan, dan mencurahkan ilmu-ilmunya kepada penulis. Semoga Allah melipat gandakan amal kebaikan mereka.
6. Drs. H. Anharil Huda Amir, MAB selaku Pimpinan lembaga keuangan syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang beserta staf yang telah membantu dalam proses penelitian
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu karena keterbatasan ruang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada beliau atas semua kebaikan, bimbingan dan pengarahan yang telah diberikan kepada penulis. Terakhir, penulis juga sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena di dalam penulisannya banyak sekali terdapat kekurangan dan kekeliruan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan laporan karya ilmiah ini.

Semoga karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, terutama bagi diri penulis sendiri. Amin...

Malang, 21 Maret 2009

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| LEMBAR PERSEMBAHAN..... | iv |
| M O T T O..... | v |
| HALAMAN PERNYATAAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| ABSTRAK | xii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|-----------------------------|---|
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| A. Penelitian Terdahulu | 8 |
| B. Kajian Teoritis | 11 |
| 1. Kepuasan Kerja Karyawan | 11 |
| 2. Disiplin Kerja Karyawan | 19 |
| 3. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Perspektif Islam..... | 27 |
| C. Kerangka Berpikir | 33 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 33 |
| D. Model Hipotesis | 33 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Lokasi Penelitian | 35 |
| B. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 35 |
| C. Populasi dan Sampel | 36 |
| D. Teknik Pengambilan Sampel..... | 36 |
| E. Data dan Sumber Data | 37 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| G. Skala Pengukuran | 39 |
| H. Definisi Operasional Variabel | 40 |
| I. Metode Analisis Data | 44 |

BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

| | |
|---|-----------|
| A. Tinjauan Umum Perusahaan | 53 |
| 1. Sejarah BMT Perdana Surya Utama Malang..... | 53 |
| 2. Tujuan Perusahaan | 54 |
| 3. Lokasi BMT Perdana Surya Utama Malang | 54 |
| 4. Struktur Organisasi | 55 |
| 5. Ketenagakerjaan | 58 |
| 6. Kegiatan Usaha | 59 |
| B. Paparan Data | 61 |
| 1. Gambaran Responden BMT Perdana Surya Utama | 61 |
| 2. Variabel Kepuasan Finansial..... | 62 |
| 3. Variabel Kepuasan Fisik | 65 |
| 4. Variabel Kepuasan Sosial..... | 67 |
| 5. Variabel Kepuasan Psikologi..... | 69 |
| 6. Variabel Disiplin Kerja | 70 |
| C. Analisis Data | 72 |
| 1. Uji Validitas dan Reabilitas | 72 |
| 2. Regresi Berganda | 75 |

| | |
|--|-----------|
| D. Pembahasan Data | 81 |
| 1. Analisis secara Simultan | 81 |
| 2. Analisis secara Parsial | 82 |
| 3. Variabel yang paling dominan..... | 83 |
| 4. Uji Asumsi Klasik..... | 84 |
| D.Kajian Islam Mengenai Hasil Penelitian..... | 88 |
| | |
| BAB V : PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 89 |
| B Saran..... | 90 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 92 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu..... | 10 |
| Tabel 3.1 : Bobot Nilai Setiap Pertanyaan..... | 40 |
| Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel | 43 |
| Tabel 4.1 : Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan finansial | 51 |
| Tabel 4.2 : Distribusi responden atas jawaban kepuasan fisik | 53 |
| Tabel 4.3 : Distribusi responden atas jawaban kepuasan sosial..... | 55 |
| Tabel 4.4 : Distribusi responden atas jawaban kepuasan psikologi | 57 |
| Tabel 4.5 : Distribusi responden atas jawaban disiplin kerja..... | 59 |
| Tabel 4.6 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas..... | 61 |
| Tabel 4.7 : Rekapitulasi hasil nilai regresi berganda..... | 64 |
| Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas | 85 |
| Tabel 4.9 : Hasil Uji Heterokedastisitas | 86 |
| Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir..... | 33 |
| Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual..... | 33 |
| Gambar 2.3 : Model Hipotesis..... | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Distribusi Responden atas jawaban X1, X2, X3, X4 dan Y
- Lampiran 2 : Hasil dari uji validitas dan Reabilitas
- Lampiran 3 : Regresi Berganda
- Lampiran 4 : Kuisuoner
- Lampiran 5 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Penelitian

ABSTRAK

Nur Rohman, 2009, SKRIPSI. Judul: "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISPLIN KERJA KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN SYARI'AH BMT PERDANA SURYA UTAMA MALANG".

Pembimbing : Dr. Jamal Lulail Yunus SE,. MM

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan tingginya tingkat kepuasan karyawan, diharapkan disetiap karyawan akan tertanam kedisiplinan yang tinggi pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Jumlah sampel 60 responden, karena keterbatasan populasi sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus menurut Sugiono. Variabel bebasnya terdiri dari Kepuasan Finansial (X1), Kepuasan Fisik (X2), Kepuasan Sosial (X3), Kepuasan Psikologi (X4). Variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Dari perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} 2,803 dengan nilai $p \geq 0.05$ dan F_{hitung} 2,803 lebih besar dibandingkan F_{tabel} 2,557 artinya variabel bebas X1, X2, X3, X4 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Perhitungan uji t, X1 nilai t_{hitung} sebesar 3,050, X2 t_{hitung} sebesar 3.673, X3 t_{hitung} sebesar 3,795, X4 t_{hitung} sebesar 2,050 lebih besar daripada t_{tabel} 2.008, artinya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Dan yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Kepuasan Sosial (X3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,795. Dari hasil penelitiannya tersebut, kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan baik Finansial, Fisik, Sosial maupun Psikologi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang.

ABSTRACT

Nur Rohman, 2009, THESIS. Title: "THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION TO EMPLOYEE'S WORK DISCIPLINE IN SYARI'AH FINANCIAL INSTITUTION OF BMT PERDANA SURYA UTAMA IN MALANG".

Counsellor : Dr. Jamal Lulail Yunus SE, MM

Keywords : Job Satisfaction, Work Discipline

Basically, work discipline is an individual thing. Each person has different level of satisfaction based on his personal value. The higher assessment of desirable thing he has, the higher satisfaction he gets. The higher satisfaction of employee can be gotten, the more discipline he works. The objective of this research is to know the influence of job satisfaction to employee's work discipline in syari'ah financial institution of BMT perdana Surya Utama in Malang.

This is a quantitative research which is applied in explanative approach. The samples are 60 responders. All responders become sample according to Sugiono's census technique because their numbers are limited. The dependent variable consists of Financial Satisfaction (X1), Physical Satisfaction (X2), Social Satisfaction (X3), and Psychology Satisfaction (X4). Independent variable is work discipline (Y). The instrument testing applied validity and reliability test. The data analysis methode applied in this reseach is doubled linier regression with F and T test. From the calculation of F test it is known that $F_{\text{calculate}} = 2.803$ with the value is $p \geq 0,05$ and $F_{\text{calculate}} = 2.803$ higher than $F_{\text{table}} = 2.557$, it means that dependent variable (Y). Calculation of T test, X1 value of $T_{\text{calculate}}$ is 3.050, X2 $T_{\text{calculate}} = 3.673$, X3 $T_{\text{calculate}} = 3.795$, X4, $T_{\text{calculate}} = 2.050$ higer than $T_{\text{table}} = 2.008$, it means that those are have ignificant influence to work discipline variable (Y) partially. The most influential is Social Satisfaction (X3) variable with the value of $T_{\text{calculate}}$ is 3.795. from that result, means that job satisfaction which is felt by the employee, either Financially, Physically, Socially or Psychologically institution of BMT Perdana Surya Utama in Malang.

المستخلص

نور الرحمان, 2009, بحث جماعي. العنوان: أثر قناعة العمل على انضباط عمل موظف شركة التمويل الشرعية BMT PERDANA (مصرف المعاملة والتمويل) سوريا أوتاما بمالنح
الزرعيم SE., MM: ,جمل الليل اليونوس Dr.

الكلمات الرئيسية : قناعة العمل, انضباط العمل

ترضية الاعمال في الأساس تتعلق بالافراد. كل الفرد يملك المستوى المتفرق بين شخص الواحد والآخر. وهو يطابق قيم الافرادية النفس. إرتفاع القيم بالأعمال يشعر بمطابقة أورد الأشخاص. بإرتفاع مستوي الإقتناع للأعمال القبل فيازداد الإرتفاع للأعمال. بإرتفاع مستوي الإقتناع يراد في غيرة الموظف يكون النظام الراجع. ولذا هذا البحث يهدف ليعرف أثر الإقتناع للأعمال للموظف في منظمة القيمة الشرعية (BMT)اللجنة للمعاملة والتمويل فردنا سوريا أوتاما بمالنح.

هذا البحث هو بحث كمي وصفي مع الشرح. عدد العينات من ستون (60) محيب. لأنّ محدود تعداد السكان حتى جميع تعداد السكان يجعل العينات بصناعة الأخصاء يطبع سوكيونو (sugiyono)المتغيرات خالية من الإقتناع المالية (X1), الإقتناع الفيزياء (X2), الإقتناع الإمتاح (X3), الإقتناع النفسى (X4), المرابطة النظام الأعمال (Y). اختبار باستخدام أداة اختبارى الصلاحية اختبار موثيقية. في حين أن اسلوب تحليل البيانات باستخدام التحوف مع التجربة والإختبار في (F) و ت (t). من اختبار حساب (F) يؤخذ (F) حساب 2.803 بقيمة $p \leq 0.05$ و (F) حساب 2.803 أكثر من (F) جدوال 2.557 مقصود المتغير الحر (X1), (X2), (X3), (X4) يآثر بمعزى ومتواقت بمتغيرة النظام للأعمال (Y). حساب اختبار (t), X1 بقيمة (t) حساب بقيمة 3.050 , و X2 با (t) حساب بقيمة 3.673 , و X3 (t) حساب بقيمة 3.795 , X4 (t) حساب بقيمة 2.050 أكثر من (t) جدوال 2.008 المقصود الإفتراق يآثر بمعزى للمتغير النظام للأعمال (Y). وأشد الأثر هو متغير إقتناع المجتمع (X3) بقيمة (t) حساب 3.795.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas (Rivai,2004: 475). Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja.

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal itu terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang sedang membangun tetap akan tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa- bangsa yang telah lebih maju.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan persaingan antara persaingan perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara cepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pasar.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sementara itu, Herzberg et al.,(1957) mengemukakan bahwa ada perbedaan antara faktor-faktor penentu kepuasan dengan dengan faktor-faktor penentu ketidakpuasan. Menurut mereka, penyebab kepuasan adalah pekerjaan itu sendiri (*recognition, achievement, work itself, advancement, dan responsibility*). Sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan adalah lingkungan kerja yang terdiri atas perlakuan-perlakuan perusahaan terhadap karyawannya. Seperti misalnya dalam pemberian penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan disebut faktor intrinsik. Sedangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan disebut ekstrinsik. Hasil dari berbagai penelitian mengemukakan bahwa faktor intrinsik maupun ekstrinsik merupakan penyebab kepuasan kerja maupun ketidakpuasan kerja, namun yang paling kuat pengaruhnya adalah faktor intrinsik (Panggabean, 2004:131).

Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah

dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap organisasi atau pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Baitul Maal Wat Tamwil - Perdana Surya Utama disingkat BMT PSU merupakan Lembaga Keuangan Syari'ah yang mengelola dana masyarakat untuk mendanai kegiatan usaha yang produktif, yang insya Allah terbebas dari riba, dalam rangka membangkitkan dan memberdayakan ekonomi umat islam. BMT PSU mempunyai visi: apa yang kami harapkan dari keberadaan kami adalah memberikan seluruh kemampuan kami untuk terciptanya kehidupan yang lebih baik dan berkualitas bagi masyarakat sebagai realisasi Dienul Islam yang diturunkan untuk menjadi sistem kehidupan yang memberi kesejahteraan dan kebahagiaan hidup. Sehingga inovasi, peningkatan kualitas layanan dan produk jasa kami, merupakan hal yang sangat

penting dalam nilai aman, amanah, menguntungkan, sesuai dengan syariat islam serta tolong-menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Perdana Surya Utama Malang".

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang?
2. Apakah variabel kepuasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang?
3. Variabel kepuasan kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya antara lain :

1. Bagi Penulis

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan, yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan di Lembaga Keuangan Syariah BMT Perdana Surya Utama Malang.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kepuasan kerja karyawan terhadap

disiplin kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang, dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada perusahaan tersebut dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi berkaitan dengan kepuasan dan disiplin kerja yang diterapkan di Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wisnu Wardhana pada tahun 2004 dengan judul : “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang” dengan kepuasan kerja (X) sebagai variabel independen dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 53 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 10.0 diperoleh sebagai berikut:

Menurut penelitian diatas yang meneliti tentang “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang”, menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ (16,163 > 3,23) atau $sig F < 5\%$ (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y).

Penelitian Enny Suharty (2004) UNIBRAW Malang yang meneliti tentang “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Karyawan PT. Otsuka Indonesia Lawang”, didapat bahwa $t_{hitung} >$ harga kritis atau dalam nominal $0,829 > 0,317$. Artinya bahwa secara bersama-sama variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Semangat Kerja (Y).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Listiarini pada tahun 2004 dengan judul: “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman, Yogyakarta”, dengan Kepuasan kerja (X) sebagai variabel independen dan disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 56 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan Regresi Lier Sederhana dengan menggunakan SPSS versi 10.0 diperoleh hasil terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada departemen produksi dengan nilai sebesar 0,601 dan pada departemen non produksi dengan nilai sebesar 0,625. Dan ada perbedaan kepuasan kerja di departemen produksi (3,9288) dan departemen non produksi (4,3706).

Untuk lebih jelasnya lagi, peneliti menjelaskan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Varibel | Hasil |
|---|---|--|--|
| Muhammad Wisnu Wardhana (2004) UNIBRAW Malang | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang | Variabel bebas (Kepuasan Kerja X) dan variabel terikat (Komitmen Organisasi Y) | Didapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,163 > 3,23) atau $\text{sig } F < 5\%$ (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). |
| Enny Suharty (2004) UNIBRAW Malang | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Otsuka Indonesia Lawang | Variabel bebas (kepuasan Kerja X) dan Variabel terikat (Semangat Kerja Y) | Didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ harga kritis atau dalam nominal 0,829 > 0,317. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Semangat Kerja (Y) |
| Listiarini (2004) UGM Yogyakarta | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman, Yogya | Variabel Bebas (Kepuasan Kerja X) dan Variabel terikat (Disiplin Kerja Y) | Terdapat Pengaruh Positif Kepuasan (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada Departemen Produksi Dengan Nilai Sebesar 0,601. departemen non produksi dengan nilai sebesar 0,625. |
| Nurrohman (2009) UIN Malang | Pengaruh Kepuasan Kerja Trehadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang | Variabel Bebas (Kepuasan Kerja X) dan Variabel terikat (Disiplin Kerja Y) | Ada pengaruh positif dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,803 > 2,557 secara bersama-sama dan parsial dengan t_{hitung} X1 (3,050) X2 (3,672) X3 (3,795) X4 (2,050) yang paling dominan X3 (3,795) |

B. Kajian Teoritis

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut David dan Newstrom (1985:105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut As'ad (2004:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai (2004: 475) adalah :

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- 2) Teori Keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas' tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain

atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori Dua Faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan keetidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini tidak tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji /upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini

memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Sedangkan beberapa teori lain dari beberapa ilmuwan diantaranya menyebutkan (Gibson, dkk, 2004: 116):

- 1) Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang mempunyai kebutuhan untuk pertumbuhan dan perkembangan. Ini berarti bahwa program pemotivasian akan mempunyai kemungkinan berhasil lebih besar, jika kekurangan dari tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi. Meskipun hirarki kebutuhan menurut Maslow belum memenuhi standar tes ilmiah, nampaknya suatu pemenuhan kebutuhan yang memadai pun tidak sasaran yang baik bagi manajer dalam membentuk motivator yang dapat memenuhi motivasi.
- 2) Aldelfer mengemukakan hirarki tiga tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan. Aldelfer juga mengatakan adanya pengurangan kefrustasian dalam kerja yang memainkan peranan utama dalam memotivasi orang.
- 3) Teori dua faktor motivasi Herzberg mengidentifikasi dua macam faktor dalam tempat kerja, faktor pemuas dan faktor yang membuat tidak puas. Salah satu kelemahan teori ini ialah bahwa penemuannya belum dicoba ulang oleh peneliti lainnya. Teori ini

menitikberatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dalam terminologi manajerial.

- 4) McClelland mengusulkan teori kebutuhan yang dipelajari. Perilaku yang dihubungkan dengan kebutuhan- kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan menolong prestasi kerja individu.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut As'ad (2004:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kepuasan finansial
- 2) Kepuasan fisik
- 3) Kepuasan sosial
- 4) Kepuasan psikologi

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Menurut Rivai (2004:477) konteks "puas" dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal:

- 1) Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.
- 2) Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
- 3) Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Robin, 2005: 181) mengungkapkan faktor -faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relatif atau *relative deprivation theory*, ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini adalah;

- 1) Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan;
- 2) Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan;
- 3) Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih;
- 4) Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan;
- 5) Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan;
- 6) Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 271) mengemukakan bahwa lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya. Penyebabnya adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak / genetik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan

kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Fraser, 1992: 43).

c. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Sulistiani dan Rosidah (2003:191) kepuasan kerja nampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas

karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

2. Disiplin Kerja Karyawan

a. Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut

dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang.

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Menurut Mangkunegara (2001:129) : *"Discipline is management action to enforce organization standar"*. (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Menurut Rivai (2004:444) : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2002:314) : "Disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif ". Sedangkan menurut Poerwadarminta (1976:154) " Disiplin adalah watak dan batin agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan yang ada."

Dari beberapa devinisi diatas dapat kita simpulkan bahwasannya disiplin kerja adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja

yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194 -198) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan

baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ada empat hal penting yang harus dipertimbangkan dalam mendisiplin karyawan (Unaradjan, 2003: 15) yaitu aturan- aturan, hukuman, imbalan, dan konsistensi.

c. Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut Edwin (1994:144) untuk merumuskan secara tepat disiplin kerja yang baik merupakan hal yang sulit, karena disiplin kerja seharusnya didasarkan pada kesadaran diri sendiri dan

bukan karena keterpaksaan. Indikator pengukuran kedisiplinan kerja adalah :

1) Absensi

Faktor absensi ini menduduki peringkat pertama terhadap pelanggaran peraturan di antara beberapa faktor lainnya. Banyak sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja akan mencerminkan disiplin atau tidaknya karyawan. Untuk menghitung tingkat absensi sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja yang Hilang}}{\text{Jumlah Hari Kerja} + \text{Jumlah Hari Kerja yang Hilang}} \times 100\%$$

2) Adanya kelambatan-kelambatan kerja

Adanya kelambatan-kelambatan kerja di luar kebiasaan dapat menunjukkan menurunnya disiplin kerja yang umumnya disebabkan oleh kemalasan tenaga kerjanya. Bila kemalasan ini semakin berlarut-larut akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja yang dihasilkan.

3) Terjadinya kesalahan-kesalahan kerja

Sering terjadinya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, mungkin juga disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusianya seperti kesalahan dari sistem materialnya, kerusakan mesin-mesin, dan sebagainya. Namun bila penyebabnya

ternyata bukan faktor-faktor tersebut, maka perusahaan perlu meneliti tenaga kerja yang bersangkutan, dimana kesalahan-kesalahan kerja tersebut mungkin terjadi karena tidak adanya ketenangan dalam bekerja atau mereka bosan dengan pekerjaannya.

Jadi dapat dikatakan "Kedisiplinan" menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2004:450) : "Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi".

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja menurut Rivai (200:450), adalah "Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi".

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis ;
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis

- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
 - 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis ;
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
 - 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis ;
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan
- e. Mengatur dan Mengelola Disiplin

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Disini para penyelia harus perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Menurut Rivai (2004:451), untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

1) Standar Disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum ; aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- a) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- c) Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2) Penegakkan Standar Disiplin

Jika pencatatan tidak adil atau syah menurut Undang-Undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk

itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

3. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam islam diterangkan dalam ayat 59 surat At-Taubah yang berbunyi:

Taubah yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَيْنَهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rosulnya kepada mereka, dan berkata : "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rosul-Nya, sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah demikian itu lebih baik dari mereka)".(QS. At-Taubah:59)

Juga diterangkan dalam surat Thaha ayat 131 yang berbunyi:

وَلَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِنْهُمْ زَهْرَةَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا لِنَفْتِنَهُمْ فِيهِ وَرِزْقُ رَبِّكَ خَيْرٌ وَأَبْقَىٰ ﴿١٣١﴾

Artinya: "Dan janganlah kamu tunjukkan kedua matamu kepada apa yang telah kami berikan kepada golongan-golongan dari mereka, sebagai bunga kehidupan dunia untuk kami cobai mereka dengannya. Dan karunia Tuhan kamu lebih baik dan lebih kekal".(QS.Thaaaha: 131)

Dari kedua ayat tersebut dijelaskan manusia harus ridha (puas) dengan apa yang telah diberikan Allah dan Rosul-Nya, dan Allah

satu-satunya tempat berharap. Karena karunia Allah akan diberikan di dunia dan di akhirat kelak.

Selain tanggung jawab, kepatuhan dan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, juga merupakan bentuk kedisiplinan.

Sebagaimana firman Allah yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *“Hai orang – orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar – benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya“*. (QS. An – nisa’:59)

Dalam pandangan islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan hadirat Allah SWT. Dalam setiap kreativitas, karena Allah – lah Yang Maha Mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian dalam arti seseorang akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman.

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa

mengawasinya. Allah Maha Mengetahui sesuatu yang tersimpan dan menyelip dibalik hati nurani seseorang.

Untuk itu agar dapat merealisasikan iman dalam bentuk amal shaleh maka harus pandai - pandai mengatur waktu, seperti yang tersirat dalam Al - Qur'an surat Al - Ashr ayat 1 - 3 :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : *“Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar - benar dalam kerugian, Kecuali orang - orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”*. (QS. Al - Ashr : 1 - 3).

Dari dalil-dalil diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidaknya seseorang (muslim) dalam mengatur waktu yang ada dengan amal shaleh dan sabar menghadapi cobaan. Selain itu Allah telah memulai ayat tersebut dengan sumpah (*wal ashhr*) demi masa, masa itu mengandung banyak peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaan - Nya, disamping menunjukkan betapa bijaksananya Allah SWT. Ayat tersebut memberikan tuntutan kepada ummat manusia untuk memanfaatkan waktu semaksimal mungkin, bahkan manusia dituntut untuk mengisi seluruh waktunya dengan berbagai amal dengan

menggunakan daya yang dimilikinya, hal ini dipahami juga bahwa pentingnya melaksanakan disiplin dalam segala hal.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang kepuasan, Rasulullah S.A.W bersabda :

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله أُعْطُوا الأَجْرَ الأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَفَهُ رواه ابن

وطبرني (ماجه

Artinya: *"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).*

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

وَلَا تَلْبِسُونِ مِمَّا وَالْبِسُواهُمْ تَأْكُلُونَ مِمَّا فَاطْعُمُواهُمْ أَيَدِيكُمْ تَحْتَ اللَّهِ جَعَلَهُمْ إِخْوَانَكُمْ هُمْ

(مسلم رواه) فَأَعَيْنُوهُمْ كَلَفْتُمُوهُمْ فَإِنْ يَغْلِبُهُمْ مَا تُكَلِّفُوهُمْ

Artinya: *"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).*

Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad

Rasulullah Saw. bersabda:

كَانَ مَنْ يَقُولُ النَّبِيَّ سَمِعْتُ: قَالَ شَدَادُ بْنُ الْمُسْتَوْرِدِ عَنِ نُفَيْرِ بْنِ جُبَيْرِ بْنِ الرَّحْمَنِ عَبْدِ عَنِ

مَسْكَنٌ لَهُ يَكُنْ لَمْ فَإِنْ خَادِمًا، فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا لَهُ يَكُنْ لَمْ فَإِنْ زَوْجَةً، فَلْيَكْتَسِبْ عَامِلًا لَنَا

غَيْرِ اتَّخَذَ مَنْ: قَالَ وَسَلَّم عَلَيْهِ اللهُ صَلَّى النَّبِيُّ أَنْ أَخْبَرْتُ: بَكَرُ أَبُو قَالَ: قَالَ مَسْكَنًا، فَلْيَكْتَسِبْ

(داود رواه) سَارِقٌ أَوْ غَالٌ فَهُوَ ذَلِكَ

Artinya: "Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : „Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; ; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda : Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri" (HR. Abu Daud).

Hadits pertama menyebutkan *berikanlah upah sebelum kering keringatnya* artinya bahwa kepuasan karyawan harus dipenuhi tepat waktu, dimana upah diberikan dengan seharusnya. Dan hadits kedua menjelaskan bahwa karyawan seperti saudara kita, karyawan tidak boleh diperlakukan seenaknya. Dengan menganggap karyawan seperti saudara kita, karyawan akan lebih merasa puas karena dalam bekerja karyawan merasa dalam keluarganya sendiri. Sedangkan hadits ketiga menjelaskan bahwa karyawan harus difasilitasi baik finansial, kesehatan maupun ditempat kerja.

Hadits kedisiplinan, Rosululloh SAW bersabda:

حدَّثنا يحيى بن سعيد عن سفيان حدَّثنا عن ميمون بن أبي شعيب عن أبي ذرٍّ نبيِّ صل الله على

محمد قال اتق الله حيثما كنت وخالق الناس بخلق حسن وإذا علمت سيئة فاعمل حسنة تمحها

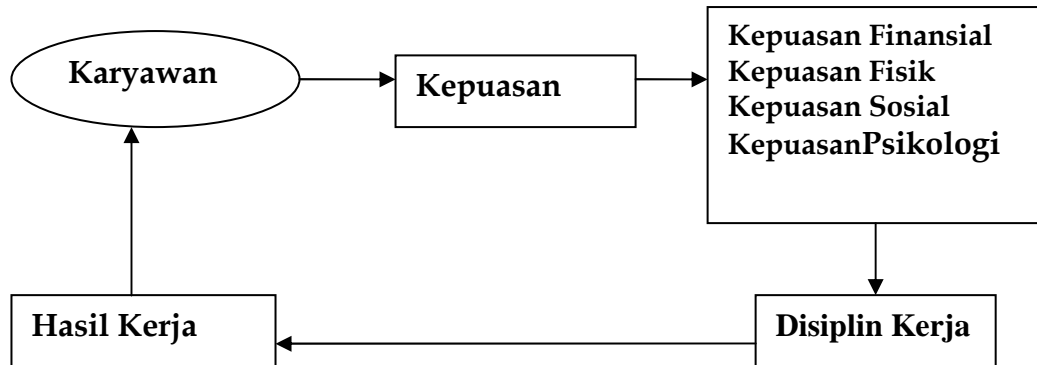
(روه احمد)

Artinya : *"Yahya bin Sa`id menceritakan pada kami, dari Sufyan menceritakan pada kami, dari Maimun bin Abi Syueb dari Abi Dzurri, Nabi SAW bersabda: "Bertakwalah dimanapun kamu berada, Allah menciptakan manusia sebaik-baik ciptaan-Nya. "Jika aku berbuat kejelekan, maka allah akan menghapus amal baikku". (Hadits Ahmad)*

Konsekuensi seseorang dapat menumbuhkan kedisiplinan diri terhadap segala bentuk ucapan dan tingkah laku dengan penuh tanggung jawab. Selain tanggung jawab, kepatuhan dan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, juga merupakan bentuk kedisiplinan.

3. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1



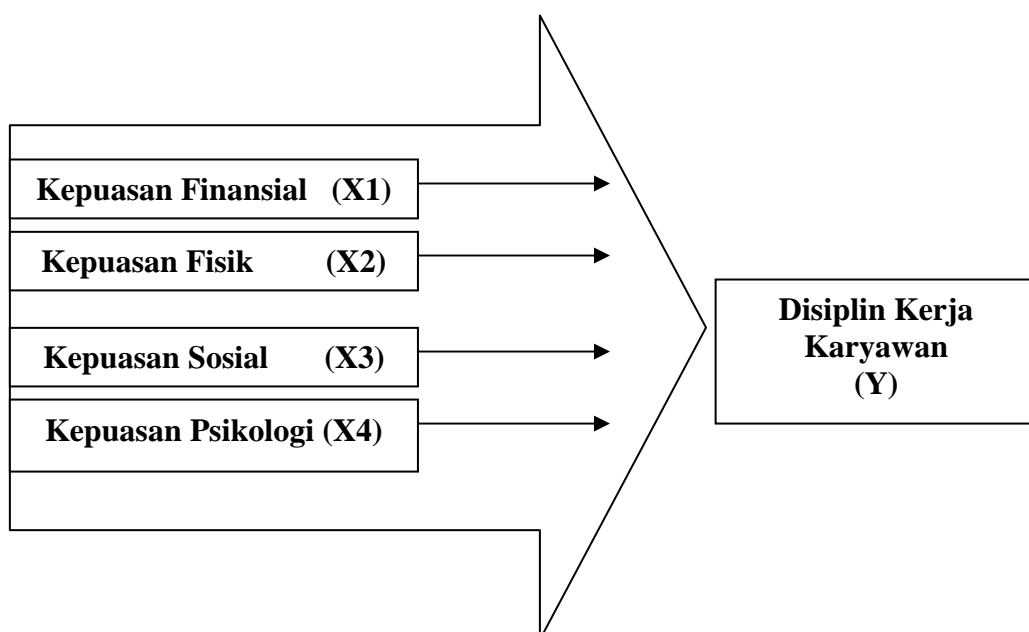
4. Kerangka Konseptual

Gambar 2.2



5. Model Hipotesis

Gambar 2.3



Keterangan :

→ \Rightarrow = Garis secara Simultan
= Garis secara Parsial
Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002 : 64). Untuk itu, memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel Kepuasan Finansial (X_1), Kepuasan Fisik (X_2), Kepuasan Sosial (X_3), Kepuasan Psikologi (X_4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah BMT Perdana Surya Utama Malang.
2. Diduga variabel Kepuasan Finansial (X_1), Kepuasan Fisik (X_2), Kepuasan Sosial (X_3), Kepuasan Psikologi (X_4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah BMT Perdana Surya Utama Malang.
3. Diduga variabel Kepuasan Finansial (X_1), merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah BMT Perdana Surya Utama Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti mencoba mengambil lokasi pada Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang yang letaknya cukup strategis yaitu berada di Jl. Soekarno Hatta No.11 Malang. Disebut strategis karena tempatnya berada di keramaian dan mudah dijangkau. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, guna manajer dapat mengambil keputusan dengan sebaik-baiknya dalam perkembangan pada Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama di masa mendatang.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Margono "penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui." (2000 : 105). Terkait dengan itu, jenis penelitian ini dikembangkan dalam pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan dari beberapa variabel penelitian yang ada, sehingga hasil penelitiannya dapat menjelaskan bagaimana atau adakah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

C. Populasi dan Sampel 35

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 1997:108). Sedangkan Menurut Sugiyono (2005:72). Populasi adalah

generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasinya seluruh karyawan tetap Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Agar data yang diambil representatif atau mewakili maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono, (1999: 73). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena keterbatasan populasi maka sampel diambil dari keseluruhan populasi dengan teknik sensus yaitu 60 orang.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Setelah populasi diketahui maka penentuan responden pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi terbatas (relatif kecil jumlahnya). Istilah lain sampel ini adalah sensus, yakni keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. (Sugiono, 2005:78).

E. Data dan Sumber Data

Kuncoro (2007:23) menjelaskan Data kuantitatif dalam penelitian adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi:

1. Data interval, yaitu data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang sudah diketahui.
2. Data rasio, yaitu data yang diukur dengan suatu proporsi.

Sedangkan untuk sumber data dalam penelitian ini adalah (Marzuki, 1997:55).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, baik melalui pengamatan maupun *questioner*.

2. Data sekunder.

Merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian, misalnya *literature* ataupun sumber yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan menjelaskan data primer.

Dalam penelitian ini sumber data diperoleh melalui:

1. *Liberary Research*

Yaitu suatu cara mengumpulkan data yang diperoleh dengan jalan mengambil bahan-bahan yang ada dalam literatur-literatur dimana penulis mengambil teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

2. *Field Research*

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan penyelidikan atau pengamatan terhadap objek secara langsung atau keadaan lokasi sesungguhnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Nasution (2007:106) menjelaskan bahwa, di dalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya. Adapun teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dengan melihat dokumen – dokumen serta catatan yang terdapat di perusahaan.

2. Kuisisioner

Pengambilan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Observasi

Pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti.

4. Wawancara

Dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak - pihak tertentu untuk mendapatkan data dan keterangan tentang hal - hal yang diteliti.

G. Skala Pengukuran

Agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden tersebut diberi skor. Dalam pemberian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang gejala sosial. (Sugiyono, 1999: 86)

Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam empat kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai empat. Dalam penelitian ini terdiri empat jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|--------------------|-------------|
|--------------------|-------------|

| | |
|---------------------|---|
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Ciri khas dari Skala *likert* adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.

Dalam penelitian ini alternatif jawaban hanya berkisar antara 4 dan 1. Dalam hal ini peneliti tidak mencantumkan jawaban ragu-ragu, tujuannya untuk mengarahkan responden menjawab pernyataan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

H. Definisi Operasional Variabel

Agar proses penelitian lebih mudah dan dapat dimengerti hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka harus menggunakan konsep yang jelas.

Definisi operasional dan pengukuran berfungsi untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti dan sesuai dengan masalah yang ada. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat.

Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja (X)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikatornya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.

a. Kepuasan Finansial (X1)

Kepuasan Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

b. Kepuasan fisik(X2)

Kepuasan Fisik yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur karyawan.

c. Kepuasan Sosial (X3)

Kepuasan Sosial yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

d. Kepuasan Psikologi (X4)

Kepuasan Psikologi yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

2. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|--------------|-------------------------|---------------------------|--|
| Kepuasan (X) | Kepuasan Finansial (X1) | Jaminan dan kesejahteraan | 1) Gaji 2) Jaminan sosial 3) Tunjangan |

| | | | |
|--------------------|-----------------------------|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 4) Fasilitas 5) Promosi |
| | Kepuasan Fisik (X2) | Kondisi Fisik Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> 1) Jenis Pekerjaan 2) Pengaturan Waktu Kerja Dan Istirahat 3) Perlengkapan Kerja 4) Keadaan Suhu Atau Ruangan 5) Penerangan 6) Pertukaran Udara 7) Kondisi Kesehatan 8) Umur Karyawan |
| | Kepuasan Sosial (X3) | Interaksi Sosial | <ul style="list-style-type: none"> 1) Seama Karyawan 2) Dengan Atasan 3) Lingkungan Sekitar Perusahaan |
| | Kepuasan Psikologi (X4) | Kejiwaan karyawan | <ul style="list-style-type: none"> 1) Minat 2) Ketentraman Dalam Bekerja 3) Sikap Terhadap Kerja 4) Bakat 5) Keterampilan |
| Disiplin kerja (Y) | Tujuan Dan Kemampuan | Merencanakan | <ul style="list-style-type: none"> 1) Merencanakan tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan 2) Merencanakan sesuatu harus melihat situasi dan kondisi perusahaan |
| | Teladan Pemimpin | <p>Disiplin</p> <p>Contoh yang baik</p> <p>Kejujuran</p> | <ul style="list-style-type: none"> 1) Atasan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. 2) Atasan harus memberikan contoh yang baik kepada para karyawannya. 3) Atasan harus selalu jujur tentang segala sesuatu mengenai persoalan perusahaan |
| | Waskat (pengawasan melekat) | <p>Kehadiran</p> <p>Kebersamaan</p> | <ul style="list-style-type: none"> 1) Atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 2) Dengan kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik |

| | | | |
|--|--------------|-----------------|--|
| | | | dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik |
| | Sanksi Hukum | Peraturan | 1) Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan |
| | Ketegasan | Profesionalisme | 1) Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. |

Sumber : data diolah (As'ad)

I. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Dengan menggunakan *Product Moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Arikunto, 2006 : 115)

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Korelasi product Moment

N = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel X

Y = Jumlah jawaban variabel Y

Menurut Masrun *dalam* Sugiono, (2006: 124) jika koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai ukur maka alat tersebut valid, koefisien korelasinya adalah 0,3 jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka instrumens tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa satu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat

diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_r} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_1$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir item

S_r = Varians total

Menurut Arikunto (1998 : 45) untuk uji reabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

2. Analisis Data atau Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel (Arikunto, 1998 : 309), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

Dimana :

y = disiplin kerja karyawan

x_1 = kepuasan finansial

x_2 = kepuasan fisik

x_3 = kepuasan sosial

x_4 = kepuasan psikologi

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standart error

b. Uji Statistik

Untuk mengetahui hipotesa yang diajukan bermakna atau tidak, maka digunakan perhitungan uji statistik sebagai berikut:

1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Sugiono (2006: 2194) dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

F = Harga F.

R = Koefisien korelasi berganda.

K = Banyaknya variabel bebas.

N = Ukuran Sampel.

Adapun langkah-langkah untuk uji F atau uji silmultan adalah:

a) Perumusan hipotesis

Ho = Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Ha = Variabel kepuasan kerja ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

b) Nilai kritis distribusi F dengan level of signifikan $\alpha = 5\%$

$F_{tabel} = F_{\alpha ; \text{numerator} ; \text{denominator}}$

$= 0,05 ; k - 1 ; n - k$

c) Kreteria penolakan atau penerimaan

Ho diterima jika :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai propabilitas $> 5\%$

Ho ditolak jika :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai propabilitas $< 5\%$

d) Penentuan kreteria penolakan dan penerimaan

Ho diterima jika :

$t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau nilai propabilitas $> 5\%$

Ha diterima jika :

$t_{tabel} \geq t_{hitung}$ atau nilai propabilitas < 5 %

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja. Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut: Sugiyono (2006: 222)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Adapun langkah-langkah untuk uji t atau uji parsial adalah:

a. perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 = Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

H_a = Variabel kepuasan kerja ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

b. Menentukan nilai kritis distribusi t dengan level of signifikan $\alpha =$

5% $T_{tabel} = f(\alpha/2; n - k - 1)$

c. Penentuan kriteria penolakan dan penerimaan

H_0 diterima jika :

$t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau nilai propabilitas $> 5 \%$

Ha diterima jika :

$t_{tabel} \geq t_{hitung}$ atau nilai propabilitas $< 5 \%$

3) Uji Determinasi (R^2)

Menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik turunnya nilai variabel lainnya. Dengan kata lain R^2 untuk menunjukkan arah tingkat keeratan hubungan. Untuk menghitung nilai digunakan rumes sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a) Uji Non-Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas. Untuk mendeteksi

adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), (Singgih Santoso, 2002:112). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai nilai $VIF \leq 4$ atau 5.

- b) Uji Non-Heteroskedastisitas, menurut Hanke & Reitsch (1998: 259) heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi memiliki reliabilitas yang berbeda akibat perubahan yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (kuncoro, 2004: 96). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.
- c) Uji Normalitas, adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal (Santoso, 2001: 212). Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Tinjauan Umum Perusahaan

1. Sejarah Baitul Maal Wat Tamwil Perdana Surya Utama

Pada awal berdirinya, BMT PSU bukan merupakan suatu lembaga keuangan, akan tetapi merupakan suatu badan social. Badan social ini terbentuk karena adanya pertemuan antara warga Bareng Tengah dengan jama'ah Al-Amin Bareng Tengah pada pertengahan tahun 1998. dari pertemuan tersebut akhirnya terbentuklah badan social yang diberi nama Badan Kesejahteraan Sosial Masjid (BKSM). Tujuan utama dari pembentukan badan social tersebut adalah menghindarkan masyarakat sekitar Bareng Tengah khususnya jama'ah masjid Al-Amin dari jerat rentenir yang menjamur di daerah tersebut. Masjid Al-Amin menjadi tempat operasi dari BKSM tersebut dan jama'ah Al-Amin menjadi pengurusnya. Perkembangan dari BKSM hanya terlihat sebentar saja, selanjutnya dalam jangka waktu kurang lebih satu tahun, BKSM tidak menjalankan kegiatan operasionalnya dikarenakan masih banyak masyarakat yang ternyata masih tidak memanfaatkan usaha BKSM tersebut.

Tokoh masyarakat ingin membuka usaha tersebut, mereka merencanakan untuk membuka suatu lembaga keuangan yang

memiliki manajemen bagus dan berbadan hukum. Akhirnya BKSM yang diganti Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Perdana Surya Utama (PSU). BMT Perdana Surya Utama ini resmi berdiri pada tanggal 8 Juni 1998 dengan badan hukum koperasi, sesuai dengan Keputusan Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah RI Nomor 59/BH/KDK 13.32/12/XII/1998 dengan jenis usaha lembaga keuangan syari'ah. Modal awal pendirian BMT PSU ini sebesar Rp.11.000.000 dengan total asset yang dimiliki sampai sekarang sebesar Rp. 3.000.000.000 dengan nasabah pendukung sebanyak 6.832 nasabah dan nasabah pembiayaan sebanyak 2.013 nasabah.

2.Tujuan perusahaan

Tujuan didirikannya BMT Perdana Surya Utama adalah:

- a. Untuk menghindarkan umat islam dari riba
- b. Menggerakkan kegiatan-kegiatan ekonomi umat Islam
- c. Menciptakan lapangan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia.

3. Lokasi Baitul Maal Wat Tamwil

Pada awal berdirinya BMT Perdana Surya Utama hanya berlokasi di jalan Bareng Tengah V/813 A Malang. Pada perkembangannya, BMT Perdana Surya Utama ini mendirikan beberapa kantor cabang dan kantor pusatnya berada di jalan

Soekarno Hatta Nomor 11 Malang. BMT Perdana Surya Utama ini memiliki 10 kantor cabang, yaitu :

- a. KCP Bareng : Jl. Bareng Tengah V/ 813
- b. KCP Wagir : Jl. Pasar Desa Pandanrejo Kec. Wagir
- c. KCP Embong Arab : Jl. Syarif Al Qodri 3A
- d. KCP Sumber Sari : Jl. Raya Summersari 254 C
- e. KCP Kawi : Jl. Kawi No. 4
- f. KCP RSI Aisyiyah : Jl. Sulawesi No. 16
- g. KCP Sukun : Jl. S. Supriadi No 12 (depan SAMSAT)
- h. KCP Dau : Perum Ruko Bumiasri 2 Jl. Raya Sengkaling
- i. KCP Sawojajar : Jl. Ki Ageng Gribig 144 A
- j. KCU Ahmad Yani : Jl. Ahmad Yani No. 127

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka yang menunjukkan bagian- bagian yang ada dalam perusahaan tersebut dan batas- batas wewenang serta tanggung jawab setiap bagian dalam bekerja sama untuk untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun struktur organisasi BMT Perdana Surya Utama dapat dilihat pada gambar.

Secara garis besar, urutan masing- masing jabatan dalam BMT Perdana Surya Utama adalah sebagai berikut :

a. Dewan Pendiri

- 1) Berperan dalam mendirikan BMT Perdana Surya Utama

b. RUPS

- 1) Rapat Anggota yang dilakukan setiap satu tahun sekali.
- 2) Mengevaluasi hasil kerja BMT selama satu tahun periode.
- 3) Menentukan kebijakan baru terhadap kinerja BMT.

c. Pengurus Baitul Maal Wat Tamwil

- 1) Melakukan pengawasan pelaksanaan kegiatan sehingga sesuai dengan tujuan.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap manajer.
- 3) Memberikan rekomendasi produk-produk yang akan ditawarkan oleh BMT ditinjau dari syari'ah.

d. Dewan Syari'ah

- 1) Memberikan pertimbangan mengenai akad-akad yang dilakukan.

e. Internal Audit

- 1) Melakukan pemeriksaan keuangan pada BMT.

f. Manajer

- 1) Menyimpan dan mengarahkan kegiatan yang dilakukan oleh fungsi dibawahnya.

g. Kepala Pemasaran

- 1) Melakukan pengawasan terhadap *funding officer* dan *account officer*.

h. Asisten Manajer

- 1) Memimpin jalannya operasional disetiap cabang BMT Perdana Surya Utama.

i. Kepala Administrasi

- 1) Melakukan pengawasan terhadap kegiatan administrasi dan teknis.

j. Kepala Bagian Umum

- 1) Mengawasi kekurangan- kekurangan dalam melakukan kegiatan operasional di BMT.

k. *Account Officer*

- 1) Menganalisa permohonan pembiayaan.
- 2) Memonitoring pembiayaan.

l. Kasir

- 1) Menerima , menghitung uang dan membuat bukti penerimaan.
- 2) Melakukan pembayaran sesuai dengan perintah.

m. Teller

- 1) Melayani dan membayar pengambilan tagihan.

n. Administrasi dan Teknisi

- 1) Menangani administrasi keuangan BMT.
- 2) Melakukan perbaikan terhadap kerusakan alat-alat yang ada.

o. *Team Funding*

- 1) Mencari nasabah baik untuk simpanan maupun pembiayaan.

5. Ketenagakerjaan

Pada BMT Perdana Surya Utama fungsi personalia menjadi bagian yang penting dalam perekrutan karyawan, pada bagian personalia ini karyawan yang masuk diseleksi dan diolah kemudian ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu pihak BMT selalu hati-hati dalam menyeleksi dan menempatkan karyawannya.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan, pihak BMT Perdana Surya Utama selalu mengutamakan profesionalisme dan efisiensi. Jumlah karyawan dibatasi namun tetap menjangkau seluruh pekerjaan yang ada. Pada saat ini karyawan yang melakukan kegiatan operasional sehari-hari berjumlah 60 karyawan, jumlah ini adalah jumlah karyawan yang berada dibawah garis koordinasi yang dapat dilihat pada struktur organisasi yang ada.

Pengambilan cuti bisa diajukan oleh karyawan setiap tahunnya. Hal ini diperbolehkan jika pihak BMT tidak ada kesibukan mendesak yang harus diselesaikan, jika masih ada kesibukan, cuti yang diajukan biasanya dialihkan pada waktu yang lebih senggang.

6. Kegiatan Usaha

BMT Perdana Surya Utama menawarkan beberapa produk yang bermanfaat dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik bagi calon nasabah maupun nasabah yang ada. Adapun produk yang ditawarkan adalah :

a. Produk Penghimpun Dana

1) Simpati

Simpanan yang dapat diambil sewaktu- waktu.

2) Sipintar

Simpanan pendidikan yang dapat diambil pada catur wulan, semester atau tahun ajaran baru.

3) Qurban

Simpanan untuk idul Adha dan dapat diambil berupa uang atau hewan kurban.

4) Fitrah

Simpanan untuk idul Fitri dan dapat diambil selama bulan ramadhan.

5) Walimah

Simpanan yang dapat diambil menjelang resepsi pernikahan.

6) Sajadah

Simpanan yang akan digunakan untuk perjalanan haji atau umrah.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Mudharabah

2) Pembiayaan Musyarakah

3) Pembiayaan Murabahah

4) Ba'I Bitsaman ajil

5) Qordul Hasan

c. Pembiayaan-pembiayaan diatas dapat berupa produk pembiayaan yaitu :

1) Pembiayaan modal kerja

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah untuk perputaran usaha atau proses produksi perusahaan, misalnya : pembiayaan piutang, pembiayaan inventory.

2) Pembiayaan Investasi

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah untuk memenuhi barang-barang modal serta fasilitas yang terkait dengan itu, misalnya : pembelian mesin pabrik, pembangunan pabrik baru, pembelian kendaraan dinas.

3) Pembiayaan Konsumtif

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah untuk kebiutuhan konsumsi, misalnya : pembelian sepeda motor, pembelian computer pribadi, pembelian mobil.

4) Pembiayaan Kebajikan

Pinjaman yang diberikan kepada nasabah untuk kebutuhan mendesak atau mendadak dan jangka pendek tanpa mengharap imbalan dari nasabah. Biasanya pinjaman ini diberikan untuk membantu usaha yang sangat kecil (*Qordul Hasan*), misalnya : pinjaman untuk pedagang bakso, warung nasi dan lain-lain.

B. Paparan Data

1. Gambaran Responden BMT Perdana Surya Utama Malang

Dilihat dari jenis kelamin, karyawan BMT Perdana surya Utama Malang kebanyakan perempuan karena jumlahnya melebihi setengah dari jumlah keseluruhan yaitu 34 responden atau 56,67%. Sedangkan untuk laki-laki sebanyak 26 responden atau 43,33% dari jumlah karyawan seluruhnya.

Jika dilihat dari usia, kebanyakan karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang diatas 30 tahun, dengan jumlah 39 responden atau 65% dan sisanya 12 responden atau 35% berumur antara 21-30 tahun.

Dan jika dilihat dari tingkat pendidikannya, karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang rata-rata lulusan S1 dengan jumlah 43 responden atau 71,67%, sisanya 13 responden atau 21,67% lulusan D3 dan lulusan S2 hanya 4 responden atau 6,67% dari jumlah seluruhnya.

Sedangkan jika dilihat dari lama kerjanya, 34 responden atau 55% bekerja antara 1 sampai 5 tahun. Yang bekerja diatas 5 tahun 22 responden atau 36,67% dan yang bekerja kurang dari satu tahun hanya 5 responden atau 8,33% dari seluruh karyawan yang ada di BMT Perdana Surya Utama Malang.

2. Variabel kepuasan finansial (X1).

Dari tabel 4.1 menyajikan bahwa item yang menyatakan upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan (X1 1), dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (41,7%), menjawab setuju 27 responden (45%), menjawab tidak setuju 6 responden (10%), menjawab sangat tidak setuju 2 responden (3,3%). Dengan 52 responden atau 86,7% menjawab sangat dan setuju. Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan pada karyawan menentukan kepuasan dan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Tabel 4.1
Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan finansial

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | |
|----------|------------------|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| X1.1 | 25 | 41,7% | 27 | 45% | 6 | 10% | 2 | 3,3% |
| X1.2 | 10 | 16,7% | 15 | 25% | 25 | 41,7% | 10 | 16,7% |
| X1.3 | 4 | 6,7% | 31 | 51,7% | 13 | 21,7% | 12 | 20% |
| X1.4 | 4 | 6,7% | 17 | 28,3% | 30 | 50% | 9 | 15% |
| X1.5 | 10 | 16,7% | 32 | 53,3% | 13 | 21,7% | 5 | 8,3% |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Pada item (X1.2) yaitu jaminan sosial yang diterapkan perusahaan diketahui sebanyak 10 responden (16,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 responden (25%) menjawab setuju, sebanyak 25 responden (41,7%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 10 responden (16,7%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan finansial yang berupa jaminan sosial tidak terlalu berpengaruh karena sebanyak 35 responden (58,4%) atau hampir separuhnya menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item (X1.3) yaitu kepuasan finansial berupa tunjangan yang diberikan perusahaan diketahui sebanyak 4 responden (6,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden (51,7%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (21,7%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 12 responden (20%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan finansial yang berupa

tunjangan berpengaruh karena sebanyak 35 responden (58,4%) menjawab setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item (X1.4) yaitu fasilitas yang ada di perusahaan diketahui sebanyak 4 responden (6,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden (28,3%) menjawab setuju, sebanyak 30 responden (50%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 9 responden (15%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh karena hanya 39 responden (65%) menjawab setuju dan sangat setuju.

Pada item (X1.5) yaitu promosi yang diterapkan perusahaan diketahui sebanyak 10 responden (16,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (53,3%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (21,7%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 5 responden (8,3%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa promosi yang diberikan perusahaan berpengaruh karena 42 responden (70%) menjawab sangat setuju dan setuju.

2. Variabel Kepuasan Fisik (X2)

Tabel 4.2
Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan fisik

| Variabel | Jumlah | | | | | | | |
|----------|-----------|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | Responden | | | | | | | |
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| X2.1 | 7 | 11,7% | 34 | 56,7% | 11 | 18,3% | 8 | 13,3% |
| X2.2 | 6 | 10% | 35 | 58,3% | 12 | 20% | 7 | 11,7% |
| X2.3 | 8 | 13,3% | 31 | 51,7% | 8 | 13,3% | 13 | 21,7% |
| X2.4 | 9 | 15% | 10 | 16,7% | 25 | 41,7% | 16 | 27,7% |
| X2.5 | 6 | 10% | 9 | 15% | 28 | 46,7% | 17 | 28,3% |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa item (X2.1) yang menyatakan jenis pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan dalam perusahaan, dimana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 14 atau 68,4%, dengan rincian menjawab sangat setuju 7 responden (11,7%), menjawab setuju 34 responden (56,7%), menjawab tidak setuju 11 responden (18,3%), menjawab sangat tidak setuju 8 responden (13,3%). Data ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang diberikan pada karyawan menentukan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Pada item (X2.2) yaitu pengaturan waktu kerja dan istirahat yang diterapkan perusahaan diketahui sebanyak 6 responden (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (58,3%) menjawab setuju, sebanyak 12 responden (20%) menjawab tidak setuju dan

sebanyak 7 responden (11,7%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja dan istirahat yang diterapkan di perusahaan menentukan kepuasan kerja karena sebanyak 41 responden (68,4%) atau melebihi separuhnya menjawab setuju dan sangat setuju.

Pada item (X2.3) yaitu ruangan tempat bekerja yang ada di perusahaan diketahui sebanyak 8 responden (13,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden (51,7%) menjawab setuju, sebanyak 8 responden (13,3%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 13 responden (21,7%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa ruangan tempat bekerja menentukan kepuasan kerja karena sebanyak 41 responden (68,3%) menjawab setuju dan sangat setuju.

Pada item (X2.4) yaitu kondisi kesehatan karyawan diketahui sebanyak 9 responden (15%) menjawab sangat setuju, sebanyak 10 responden (16,7%) menjawab setuju, sebanyak 25 responden (41,7%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 17 responden (28,3%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan tidak menentukan kepuasan karena 41 responden (69,4%) menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Pada item (X2.5) yaitu umur karyawan diketahui sebanyak 6 responden (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 9 responden (15%) menjawab setuju, sebanyak 28 responden (46,7%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 17 responden (28,3%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa umur karyawan tidak menentukan kepuasan kerja karena 45 responden (75%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Variabel Kepuasan Sosial

Tabel 4.3
Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan sosial

| Variabel | Jumlah | | | | | | | |
|----------|-----------|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | Responden | | S | | TS | | STS | |
| | SS | | | | | | | |
| X3.1 | 9 | 15% | 10 | 16,7% | 23 | 38,3% | 18 | 30% |
| X3.2 | 7 | 11,7% | 10 | 16,7% | 27 | 45% | 16 | 26,7% |
| X3.3 | 6 | 10% | 33 | 55% | 13 | 21,7% | 8 | 13,3% |
| X3.4 | 4 | 6,7% | 8 | 13,3% | 35 | 58,3% | 18 | 21,7% |
| X3.5 | 5 | 8,3% | 5 | 8,3% | 32 | 53,3% | 18 | 30% |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 pertanyaan (X3.1) hubungan sesama karyawan setingkat tidak menentukan kepuasan kerja, diketahui sebagian besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan 41 responden (68,3%), hal ini dapat diasumsikan bahwa hubungan sesama karyawan setingkat tidak menentukan kepuasan kerja.

Pada pertanyaan (X3.2) hubungan sesama karyawan yang beda tingkat tidak menentukan kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah responden 43(71,7%), hal ini menunjukkan bahwa hal itu berarti menunjukkan hubungan sesama karyawan yang beda tingkat merupakan salah satu hal yang tidak mesti diperhatikan dalam kepuasan kerja.

Pada pertanyaan (X3.3) hubungan dengan pimpinan di ketahui banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan sebanyak 39 responden (65%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik dengan pimpinan sangat diperhatikan oleh karyawan sehingga karyawan harus selalu menjaga hubungan baik dengan pimpinan perusahaan dimanapun.

Pada pertanyaan (X3.4) hubungan dengan lingkungan sekitar diketahui banyak responden menjawab tidak setuju. Sebanyak 53 responden (80%) menjawab tidak setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukan hubungan dengan lingkungan sekitar tidak menentukan kepuasan kerja karyawan.

Pada pertanyaan (X3.5) hubungan dengan perusahaan lain diketahui banyak responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sebanyak 50 responden (75%) menjawab tidak setuju dan

sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan hubungan dengan perusahaan lain tidak menentukan kepuasan kerja karyawan.

d. Variabel Kepuasan Psikologi

Tabel 4.4
Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan psikologi

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | |
|----------|------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-----|-------|
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| | X4.1 | 9 | 15% | 35 | 58,3% | 9 | 15% | 7 |
| X4.2 | 10 | 16,7% | 34 | 56,7% | 11 | 18,3% | 5 | 8,3% |
| X4.3 | 3 | 5% | 10 | 16,7% | 31 | 51,7% | 16 | 26,7% |
| X4.4 | 5 | 8,3% | 23 | 38,3% | 27 | 45% | 5 | 8,3% |
| X4.5 | 5 | 8,3% | 17 | 28,3% | 32 | 53,3% | 6 | 10% |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, pertanyaan (X4.1) minat seorang karyawan menentukan kepuasan kerja, diketahui sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan 44 responden (73,3%), hal ini dapat diasumsikan bahwa minat seorang karyawan harus diperhatikan karena menentukan kepuasan kerja karyawan.

Pada pertanyaan (X4.2) ketentraman karyawan dalam bekerja menentukan kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah responden 44 (73,4%), hal ini menunjukkan bahwa hal itu menunjukkan ketentraman dalam bekerja merupakan salah satu hal yang mesti diperhatikan dalam kepuasan kerja.

Pada pertanyaan (X4.3) sikap dalam bekerja di ketahui banyak responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan sebanyak 47 responden (78,4%) hal ini menunjukkan bahwa sikap dalam bekerja tidak menentukan kepuasan kerja karyawan.

Pada pertanyaan (X4.4) bakat seorang karyawan diketahui banyak responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sebanyak 32 responden (53,3%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bakat yang dimiliki karyawan tidak menentukan kepuasan kerja karyawan.

Pada pertanyaan (X5.5) ketrampilan diketahui banyak responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sebanyak 38 responden (63,3%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan ketrampilan seorang karyawan tidak menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Distribusi responden atas jawaban variabel disiplin kerja

| Variabel | Jumlah Responden | | | | | | | |
|----------|------------------|------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | SS | | S | | TS | | STS | |
| Y1 | 9 | 15% | 34 | 56,7% | 11 | 18,3% | 6 | 11,7% |
| Y2 | 5 | 8,3% | 20 | 33,3% | 29 | 48,3% | 6 | 8,3% |
| Y3 | 6 | 10% | 30 | 50% | 20 | 33,3% | 4 | 26,7% |
| Y4 | 5 | 8,3% | 38 | 63,3% | 11 | 18,3% | 6 | 8,3% |
| Y5 | 5 | 8,3% | 17 | 28,3% | 34 | 56,7% | 4 | 10% |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, pertanyaan (Y1) kehadiran tepat waktu menentukan disiplin kerja, diketahui sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan 43 (71,7%), hal ini dapat diasumsikan bahwa kehadiran tepat waktu harus dilaksanakan secara rutin karena mencerminkan disiplin kerja karyawan.

Pada pertanyaan (Y2) tidak masuk kerja tidak menentukan disiplin kerja karyawan, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah responden 35 (56,6%), hal ini menunjukkan bahwa hal itu menunjukkan tidak masuk kerja merupakan salah satu hal yang harus dihindari karena akan menurunkan kedisiplinan kerja.

Pada pertanyaan (Y3) mentaati peraturan menentukan disiplin kerja diketahui sebagian responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan sebanyak 36 responden (60%) hal ini menunjukkan bahwa mentaati peraturan menentukan disiplin kerja karyawan.

Pada pertanyaan (Y4) profesionalisme karyawan menentukan disiplin kerja diketahui banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju. Sebanyak 43 responden (71,6%) menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan profesionalisme

karyawan harus selalu ditegakan karena menentukan disiplin kerja karyawan.

Pada pertanyaan (Y5) merencanakan sesuatu diketahui banyak responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sebanyak 38 responden (66,7%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan merencanakan sesuatu tidak menentukan disiplin kerja karyawan.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan empiris. Ancok yang dikutip oleh Singarimbun (1995:122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara

pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Sugiyono (2005:233), sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus ≥ 0.30 , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Item | R | Keterangan | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|----------|------|-------|------------|------------------|------------|
| X1 | X1.1 | 0,459 | Valid | 0,6375 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,641 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,392 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,456 | Valid | | |
| | X1.5 | 0,495 | Valid | | |
| X2 | X2.1 | 0,699 | Valid | 0,7285 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,545 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,431 | Valid | | |
| | X2.4 | 0,595 | Valid | | |
| | X2.5 | 0,687 | Valid | | |
| X3 | X3.1 | 0,600 | Valid | 0,6782 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,392 | Valid | | |
| | X3.3 | 0,658 | Valid | | |
| | X3.4 | 0,486 | Valid | | |
| | X3.5 | 0,604 | Valid | | |
| X4 | X4.1 | 0,436 | Valid | 0,7707 | Reliabel |
| | X4.2 | 0,555 | Valid | | |
| | X4.3 | 0,546 | Valid | | |
| | X4.4 | 0,579 | Valid | | |
| | X4.5 | 0,492 | Valid | | |
| Y | Y1 | 0,725 | Valid | 0,6563 | Reliabel |
| | Y2 | 0,480 | Valid | | |
| | Y3 | 0,519 | Valid | | |
| | Y4 | 0,373 | Valid | | |
| | Y5 | 0,354 | Valid | | |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2),

kepuasan social (X3), kepuasan psikologi (X4), dan disiplin kerja (Y) mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,3. Sehingga item pertanyaan Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan social (X3), kepuasan psikologi (X4), dan disiplin kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

Dalam pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkatan kemantapan atau konsistenitas suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Suatu instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha-cronbach guna mengetahui apakah hasil pengukuran data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas. Ghazali (2005:42), sebuah data dapat dikatakan reliabel, apabila reliabilitas tersebut ≥ 0.60 , maka data tersebut dikatakan reliabel.

Berdasarkan perhitungan reliabilitas Cronbach-Alpha diperoleh hasil X1 sebesar 0,6375 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X1 dinyatakan reliabel, hasil X2 sebesar 0,7285 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X2 juga dinyatakan reliabel, hasil X3 sebesar 0,6782 yang lebih besar dibandingkan nilai

standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X3 juga dinyatakan reliabel, berikutnya hasil X4 sebesar 0,7707 yang juga lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga juga dinyatakan seluruh item pertanyaan X4 reliabel, dan hasil Y sebesar 0,6563 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan Y juga dinyatakan reliabel.

2. Regresi Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara Variabel independen dan Variabel dependen, melalui hubungan kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), dan kepuasan psikologi (X4) terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Rekapitulasi hasil nilai regresi berganda

| Variabel | B | Beta | T | Sig t | Keterangan |
|-------------------|---------|-------|-------|-------|------------|
| Konstanta | 14,272 | | 6,245 | 0,000 | |
| X1 | 0,057 | 0,067 | 3,050 | 0,039 | Signifikan |
| X2 | 0,076 | 0,128 | 3,673 | 0,037 | Signifikan |
| X3 | 0,148 | 0,188 | 3,795 | 0,016 | Signifikan |
| X4 | 0,115 | 0,131 | 2,050 | 0,041 | Signifikan |
| t tabel | = 2,008 | | | | |
| R | = 0,873 | | | | |
| R Square | = 0,762 | | | | |
| Adjusted R Square | = 0,695 | | | | |
| F hitung | = 2,803 | | | | |
| Sig F | = 0,009 | | | | |
| F tabel | = 2,557 | | | | |
| N | = 60 | | | | |

Sumber: Data Primer (Diolah)

Variabel terikat pada regresi ini adalah disiplin kerja (Y), sedangkan Variabel bebasnya adalah Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), variabel kepuasan sosial (X3), Variabel kepuasan psikologi (X4).

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 14,272 + 0,067X_1 + 0,128 X_2 + 0,188X_3 + 0,131X_4 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan semua angka yang signifikan, yaitu pada Variabel kepuasan finansial (X1), variabel kepuasan fisik (X2), variabel kepuasan sosial (X3), variabel

kepuasan psikologi (X_4). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1) $a = 14,272$

Adalah nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi jadi jumlah disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang 14,272.

2) $b_1 = 0,067$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_1) sebesar 0,067 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel kepuasan finansial, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Perdana Surya Utama Malang.

3) $b_2 = 0,128$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 0,128 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel kepuasan fisik, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

4) $b_3 = 0,188$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_3) sebesar 0,188 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel kepuasan sosial, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan .

5) $b_4 = 0,131$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_4) sebesar 0,131 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel kepuasan psikologi, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan .

a. Uji F (Simultan)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 2,803 dengan nilai $p \geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} 2,803 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,557 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel independent dari kepuasan finansial (X_1), kepuasan fisik (X_2), kepuasan sosial (X_3), kepuasan psikologi (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa disiplin kerja karyawan lembaga keuangan syari'ah BMT perdana surya utama Malang dipengaruhi kepuasan kerja.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,873 (87,3%) menunjukkan variabel kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan disiplin kerja karyawan. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat,

sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0.762 atau 76,2%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya pelaksanaan kepuasan dalam penelitian ini mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 76,2% dan selebihnya 23,8% disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi.

b. Uji T (Parsial)

Dapat dilihat pada tabel bahwa t_{hitung} dari tiap variabel dengan nilai $p \geq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, pengujian hipotesis terhadap X_1, X_2, X_3, X_4 , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan $t_{tabel} 2.008$, maka diperoleh:

a. Variabel kepuasan finansial (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan finansial terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,050 \geq t_{tabel} 2.008$ dan nilai

signifikannya $0,039 \leq 0,05$, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya adalah dengan kepuasan finansial.

b. Variabel kepuasan fisik (X2)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan fisik terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,673 \geq t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikannya $0,037 \leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

c. Variabel kepuasan sosial (X3)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan sosial terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,795 \geq t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikannya $0,016 \leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

d. Variabel kepuasan psikologi (X4)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja

karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,050 \geq t_{tabel} 2.008$ dan nilai signifikannya $0.041 \leq 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan psikologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

Dari tabel 18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan sosial (X3) sebesar 3.795 dengan taraf signifikan 0.016 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis pertama yang mempunyai pengaruh paling dominant terhadap disiplin kerja karyawan teruji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

D. Pembahasan Data

1. Analisis secara simultan

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang.

Dari analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel X1, X2, X3 dan X4 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y, maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS 12 for Windows dengan model enter pada tabel model summary

bahwa variabel X1, X2, X3 dan X4 dari kepuasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} 2,803 \geq F_{tabel} 2.557$ dengan kata lain bahwa kepuasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang.

2. Analisis Secara Parsial

a. Pengaruh kepuasan finansial terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan finansial terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya adalah dengan kepuasan finansial.

b. Pengaruh kepuasan fisik terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan fisik terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya adalah dengan kepuasan fisik.

c. Pengaruh kepuasan sosial terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan sosial terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya adalah dengan kepuasan sosial.

d. Pengaruh kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya adalah dengan kepuasan psikologi.

3. Variabel yang paling dominan

Koefisien regresi B digunakan untuk menentukan variabel komunikasi yang berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari tabel diketahui nilai koefisien regresi B sebagai berikut:

$$Y = 14,272 + 0,067X_1 + 0,128X_2 + 0,188X_3 + 0,131X_4 + e$$

Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan sosial (X_3). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0.188. Dan karena hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan selalu dijaga oleh setiap karyawan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji non-multikolinearitas

Uji non-multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). (Singgih Santoso, 2002:112)

Jika angka tolerance bernilai nol atau mendekati nol sedangkan nilai VIF lebih dari sepuluh >10 (Ghozali, 2005; 92) maka terjadi multikolineritas pada Variabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas.

| No | Variabel bebas | VIF | Tolerance | Keterangan |
|----|-----------------------------|-------|-----------|-----------------------|
| 1. | Variabel kepuasan finansial | 1.104 | 0.906 | Non multikolinieritas |
| 2. | Variabel kepuasan fisik | 1.027 | 0.974 | Non multikolinieritas |
| 3. | Variabel kepuasan sosial | 1.018 | 0.982 | Non multikolinieritas |
| 4. | Variabel kepuasan psikologi | 1.097 | 0.911 | Non multikolinieritas |

Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat disimpulkan bahwa untuk Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), dan kepuasan psikologi (X4) tidak terjadi multikolinieritas dengan diketahui dari nilai VIF dari masing-masing Variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance mendekati 1 dan tidak bernilai sama dengan 0.

b.Uji non-heteroskedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch (1998: 259) heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi memiliki reliabilitas yang berbeda akibat perubahan yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. (kuncoro, 2004: 96)

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil

korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas.

| No | Variabel | Signifikan | Keterangan |
|----|-----------------------------|------------|------------------------|
| 1. | Variabel kepuasan finansial | 0,916 | Non Heterokedastisitas |
| 2. | Variabel kepuasan fisik | 0,938 | Non Heterokedastisitas |
| 3. | Variabel kepuasan sosial | 0,690 | Non Heterokedastisitas |
| 4. | Variabel kepuasan psikologi | 0,797 | Non Heterokedastisitas |

Sumber: Data primer yang diolah.

Dengan tabel 4.9 dari hasil uji heteroskedastisitas di atas diketahui nilai signifikan dari Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), dan kepuasan psikologi (X4) lebih besar dari 0.05 (5%). Dengan demikian dapat diasumsikan tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. (Santoso, 2001: 212)

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$ atau asymp

sig > 0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.63712534 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .162 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.162 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.258 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .084 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Hasil uji normalitas dengan menggunakan perhitungan Kolmogorof-Smirnov Z test sudah menunjukkan distribusi yang normal pada model yang digunakan dengan nilai 2-tailed pada Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), dan kepuasan psikologi (X4) lebih besar dari 0.05.

E. Kajian Islam Mengenai Hasil Penelitian

Dalam alqur'an juga dijelaskan dalam surat Yaasin dan An-Najm

﴿٥٤﴾ فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْرَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya "Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan." (QS. Yaasin : 54).

﴿٣٩﴾ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm : 39).

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas baik dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial maupun psikologi. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Dengan upah yang sesuai, kepuasan finansial akan terpenuhi. Dengan ruangan kerja yang nyaman, kepuasan fisik akan terpenuhi. Dengan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun pimpinan, kepuasan sosial akan terwujud. Dan dengan ketentraman dalam bekerja maka kepuasan psikologi terpenuhi.

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Didapat bahwa adanya kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4) pada BMT Perdana Surya Utama Malang berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan sebab $F_{hitung} 2,803$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 2,557$. Hal ini dikarenakan jika kepuasan yang dirasakan setiap karyawan sesuai maka akan menumbuhkan disiplin kerja karyawan yang tinggi.
2. Secara parsial kepuasan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Terlihat bahwa kepuasan finansial (X1) mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena $t_{hitung} 3,050 \geq t_{tabel} 2.008$ meskipun tidak ada variabel kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan. Dan kepuasan fisik (X2) secara parsial akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena $t_{hitung} 3.673 \geq t_{tabel} 2.008$ meskipun tidak adanya variabel kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi. Dan kepuasan sosial (X3) secara parsial mempengaruhi disiplin kerja karyawan

karena $t_{hitung} 3,795 \geq t_{tabel} 2.008$ meskipun tidak adanya variabel kepuasan finansial, kepuasan fisik dan kepuasan psikologi. Sedangkan kepuasan psikologi (X_4) secara parsial mempengaruhi disiplin kerja karena $t_{hitung} 2,050 \geq t_{tabel} 2.008$ meskipun tidak adanya variabel kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial.

3. Variabel kepuasan sosial (X_3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan BMT Perdana Surya Utama Malang dengan nilai koefisien regresi terbesar 0,188.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Semua karyawan dan pimpinan sebaiknya menjalin hubungan yang baik dengan komunikasi yang efektif karena penjelasan sebelumnya menyebutkan kepuasan sosial yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sehingga setiap karyawan akan bekerja sama dalam mewujudkan visi misi perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan lebih mendorong, karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam menentukan kegiatan atau bekerja,

sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

3. Sebaiknya pimpinan memberi pemahaman terhadap visi misi dan tujuan perusahaan kepada setiap karyawan sehingga apa yang dikerjakan setiap karyawan berlandaskan visi misi dan tujuan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2 Edisi Ketujuh, Penerbit PT Erlangga, Jakarta.
- Fraser, T.M, 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Penerbit PT. Saptodadi, Jakarta.
- Gibson, James, L dkk, 2004. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2004. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Aplikasi*. Penerbit dan percetakan AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marzuki, 1997. *Metodologi Riset*, Penerbit BPFE-UII, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L & Jackson John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Penerbit PT Prenhallindo, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan kedua, penerbit LP3ES Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- _____, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedelapan, penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyan, Ambar. T & Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Organisasi publik*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Unaradjan, Dolet, 2003. *Manajemen Disiplin*. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.

Lampiran 1 : Distribusi Responden atas jawaban X1, X2, X3, X4 dan Y

X11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid sangat tidak setuju | 2 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| tidak setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 13,3 |
| setuju | 27 | 45,0 | 45,0 | 58,3 |
| sangat setuju | 25 | 41,7 | 41,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid sangat tidak setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| tidak setuju | 25 | 41,7 | 41,7 | 58,3 |
| setuju | 15 | 25,0 | 25,0 | 83,3 |
| sangat setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid sangat tidak setuju | 13 | 21,7 | 21,7 | 21,7 |
| tidak setuju | 31 | 51,7 | 51,7 | 73,3 |
| setuju | 12 | 20,0 | 20,0 | 93,3 |
| sangat setuju | 4 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid sangat tidak setuju | 9 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| tidak setuju | 30 | 50,0 | 50,0 | 65,0 |
| setuju | 17 | 28,3 | 28,3 | 93,3 |
| sangat setuju | 4 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | tidak setuju | 13 | 21,7 | 21,7 | 30,0 |
| | setuju | 32 | 53,3 | 53,3 | 83,3 |
| | sangat setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 8,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 9,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 3,3 |
| | 10,00 | 9 | 15,0 | 15,0 | 18,3 |
| | 11,00 | 5 | 8,3 | 8,3 | 26,7 |
| | 12,00 | 6 | 10,0 | 10,0 | 36,7 |
| | 13,00 | 14 | 23,3 | 23,3 | 60,0 |
| | 14,00 | 10 | 16,7 | 16,7 | 76,7 |
| | 15,00 | 10 | 16,7 | 16,7 | 93,3 |
| | 16,00 | 4 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X21

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | tidak setuju | 34 | 56,7 | 56,7 | 70,0 |
| | setuju | 11 | 18,3 | 18,3 | 88,3 |
| | sangat setuju | 7 | 11,7 | 11,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X22

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 7 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| | tidak setuju | 35 | 58,3 | 58,3 | 70,0 |
| | setuju | 12 | 20,0 | 20,0 | 90,0 |
| | sangat setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X23

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 13 | 21,7 | 21,7 | 21,7 |
| | tidak setuju | 31 | 51,7 | 51,7 | 73,3 |
| | setuju | 8 | 13,3 | 13,3 | 86,7 |
| | sangat setuju | 8 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X24

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 16 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | tidak setuju | 25 | 41,7 | 41,7 | 68,3 |
| | setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 85,0 |
| | sangat setuju | 9 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X25

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 17 | 28,3 | 28,3 | 28,3 |
| | tidak setuju | 28 | 46,7 | 46,7 | 75,0 |
| | setuju | 9 | 15,0 | 15,0 | 90,0 |
| | sangat setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 6,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 7,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 3,3 |
| | 8,00 | 8 | 13,3 | 13,3 | 16,7 |
| | 9,00 | 11 | 18,3 | 18,3 | 35,0 |
| | 10,00 | 10 | 16,7 | 16,7 | 51,7 |
| | 11,00 | 4 | 6,7 | 6,7 | 58,3 |
| | 12,00 | 8 | 13,3 | 13,3 | 71,7 |
| | 13,00 | 8 | 13,3 | 13,3 | 85,0 |
| | 14,00 | 3 | 5,0 | 5,0 | 90,0 |
| | 16,00 | 3 | 5,0 | 5,0 | 95,0 |
| | 17,00 | 3 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X31

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 18 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | tidak setuju | 23 | 38,3 | 38,3 | 68,3 |
| | setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 85,0 |
| | sangat setuju | 9 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X32

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 16 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | tidak setuju | 27 | 45,0 | 45,0 | 71,7 |
| | setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 88,3 |
| | sangat setuju | 7 | 11,7 | 11,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X33

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 8 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | tidak setuju | 13 | 21,7 | 21,7 | 35,0 |
| | setuju | 33 | 55,0 | 55,0 | 90,0 |
| | sangat setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X34

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 13 | 21,7 | 21,7 | 21,7 |
| | tidak setuju | 35 | 58,3 | 58,3 | 80,0 |
| | setuju | 8 | 13,3 | 13,3 | 93,3 |
| | sangat setuju | 4 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X35

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 18 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | tidak setuju | 32 | 53,3 | 53,3 | 83,3 |
| | setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 91,7 |
| | sangat setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 6,00 | 2 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| | 7,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 5,0 |
| | 8,00 | 4 | 6,7 | 6,7 | 11,7 |
| | 9,00 | 8 | 13,3 | 13,3 | 25,0 |
| | 10,00 | 11 | 18,3 | 18,3 | 43,3 |
| | 11,00 | 9 | 15,0 | 15,0 | 58,3 |
| | 12,00 | 13 | 21,7 | 21,7 | 80,0 |
| | 13,00 | 7 | 11,7 | 11,7 | 91,7 |
| | 14,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 93,3 |
| | 15,00 | 2 | 3,3 | 3,3 | 96,7 |
| | 16,00 | 2 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X42

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | tidak setuju | 11 | 18,3 | 18,3 | 26,7 |
| | setuju | 34 | 56,7 | 56,7 | 83,3 |
| | sangat setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X43

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 16 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | tidak setuju | 31 | 51,7 | 51,7 | 78,3 |
| | setuju | 10 | 16,7 | 16,7 | 95,0 |
| | sangat setuju | 3 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X44

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | tidak setuju | 27 | 45,0 | 45,0 | 53,3 |
| | setuju | 23 | 38,3 | 38,3 | 91,7 |
| | sangat setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X45

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | tidak setuju | 32 | 53,3 | 53,3 | 63,3 |
| | setuju | 17 | 28,3 | 28,3 | 91,7 |
| | sangat setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

X4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 8,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 9,00 | 3 | 5,0 | 5,0 | 6,7 |
| | 10,00 | 5 | 8,3 | 8,3 | 15,0 |
| | 11,00 | 9 | 15,0 | 15,0 | 30,0 |
| | 12,00 | 15 | 25,0 | 25,0 | 55,0 |
| | 13,00 | 13 | 21,7 | 21,7 | 76,7 |
| | 14,00 | 5 | 8,3 | 8,3 | 85,0 |
| | 15,00 | 4 | 6,7 | 6,7 | 91,7 |
| | 16,00 | 4 | 6,7 | 6,7 | 98,3 |
| | 17,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | tidak setuju | 11 | 18,3 | 18,3 | 28,3 |
| | setuju | 34 | 56,7 | 56,7 | 85,0 |
| | sangat setuju | 9 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | tidak setuju | 29 | 48,3 | 48,3 | 58,3 |
| | setuju | 20 | 33,3 | 33,3 | 91,7 |
| | sangat setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | tidak setuju | 20 | 33,3 | 33,3 | 40,0 |
| | setuju | 30 | 50,0 | 50,0 | 90,0 |
| | sangat setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 6 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | tidak setuju | 11 | 18,3 | 18,3 | 28,3 |
| | setuju | 38 | 63,3 | 63,3 | 91,7 |
| | sangat setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 4 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | tidak setuju | 34 | 56,7 | 56,7 | 63,3 |
| | setuju | 17 | 28,3 | 28,3 | 91,7 |
| | sangat setuju | 5 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Y

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 8,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| | 9,00 | 2 | 3,3 | 3,3 | 5,0 |
| | 10,00 | 2 | 3,3 | 3,3 | 8,3 |
| | 11,00 | 5 | 8,3 | 8,3 | 16,7 |
| | 12,00 | 9 | 15,0 | 15,0 | 31,7 |
| | 13,00 | 23 | 38,3 | 38,3 | 70,0 |
| | 14,00 | 9 | 15,0 | 15,0 | 85,0 |
| | 15,00 | 6 | 10,0 | 10,0 | 95,0 |
| | 16,00 | 2 | 3,3 | 3,3 | 98,3 |
| | 17,00 | 1 | 1,7 | 1,7 | 100,0 |
| | Total | 60 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 2: Hasil dari uji validitas dan Reabilitas

Correlations

| | | X1 |
|-----|---------------------|----------|
| X11 | Pearson Correlation | ,459(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X12 | Pearson Correlation | ,641(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X13 | Pearson Correlation | ,392(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 |
| | N | 60 |
| X14 | Pearson Correlation | ,456(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X15 | Pearson Correlation | ,495(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |

Correlations

| | | X2 |
|-----|---------------------|----------|
| X21 | Pearson Correlation | ,699(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X22 | Pearson Correlation | ,545(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X23 | Pearson Correlation | ,431(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 |
| | N | 60 |
| X24 | Pearson Correlation | ,595(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X25 | Pearson Correlation | ,687(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |

Correlations

| | | X3 |
|-----|---------------------|----------|
| X31 | Pearson Correlation | ,600(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X32 | Pearson Correlation | ,392(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,043 |
| | N | 60 |
| X33 | Pearson Correlation | ,658(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X34 | Pearson Correlation | ,486(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,025 |
| | N | 60 |
| X35 | Pearson Correlation | ,604(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |

Correlations

| | | X4 |
|-----|---------------------|----------|
| X41 | Pearson Correlation | ,436 |
| | Sig. (2-tailed) | ,051 |
| | N | 60 |
| X42 | Pearson Correlation | ,555(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X43 | Pearson Correlation | ,546(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X44 | Pearson Correlation | ,579(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| X45 | Pearson Correlation | ,492(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |

Correlations

| | | Y |
|----|---------------------|----------|
| Y1 | Pearson Correlation | ,725(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,480(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,519(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 60 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,373(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,035 |
| | N | 60 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,354 |
| | Sig. (2-tailed) | ,023 |
| | N | 60 |

Uji Reabilitas

Reliability Coefficients

N of Cases = 60,0

N of Items = 5

Alpha = ,6375

Reliability Coefficients

N of Cases = 60,0

N of Items = 5

Alpha = ,7285

Reliability Coefficients

N of Cases = 60,0

N of Items = 5

Alpha = ,6782

Reliability Coefficients

N of Cases = 60,0

N of Items = 5

Alpha = ,7707

Reliability Coefficients

N of Cases = 60,0

N of Items = 5

Alpha = ,6563

Lampiran 3: Regresi Berganda

Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4, X3, X2, X1(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,873(a) | ,762 | ,695 | 1,69561 | 1,089 |

a Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1 | Regression | 12,053 | 4 | 3,013 | 2,803 | ,009(a) |
| | Residual | 158,131 | 55 | 2,875 | | |
| | Total | 170,183 | 59 | | | |

a Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14,272 | 2,285 | | 6,245 | ,000 | | |
| | X1 | ,057 | ,117 | ,067 | 3,050 | ,039 | ,906 | 1,104 |
| | X2 | ,076 | ,084 | ,128 | 3,673 | ,037 | ,974 | 1,027 |
| | X3 | ,148 | ,103 | ,188 | 3,795 | ,016 | ,982 | 1,018 |
| | X4 | ,115 | ,120 | ,131 | 2,050 | ,041 | ,911 | 1,097 |

a Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics(a)

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 | X3 | X4 |
| 1 | 1 | 4,892 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,052 | 9,681 | ,00 | ,01 | ,77 | ,10 | ,03 |
| | 3 | ,032 | 12,395 | ,00 | ,06 | ,02 | ,72 | ,18 |
| | 4 | ,016 | 17,241 | ,00 | ,82 | ,02 | ,01 | ,43 |
| | 5 | ,007 | 26,062 | ,99 | ,11 | ,19 | ,17 | ,36 |

a Dependent Variable: Y

Residuals Statistics(a)

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 11,8143 | 13,8964 | 12,8833 | ,45198 | 60 |
| Residual | -4,8432 | 3,9204 | ,0000 | 1,63713 | 60 |
| Std. Predicted Value | -2,365 | 2,241 | ,000 | 1,000 | 60 |
| Std. Residual | -2,856 | 2,312 | ,000 | ,966 | 60 |

a Dependent Variable: Y

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.63712534 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .162 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.162 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.258 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .084 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 14.272 | 2.285 | | 6.245 | .000 | | |
| x1 | -.057 | .117 | -.067 | -.491 | .625 | .906 | 1.104 |
| x2 | -.076 | .084 | -.119 | -.905 | .370 | .974 | 1.027 |
| x3 | .148 | .103 | .188 | 1.435 | .157 | .982 | 1.018 |
| x4 | -.115 | .120 | -.131 | -.961 | .341 | .911 | 1.097 |

a. Dependent Variable: y

Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .481 | 1.627 | | .296 | .768 |
| x1 | .009 | .083 | .015 | .105 | .916 |
| x2 | -.005 | .060 | -.011 | -.078 | .938 |
| x3 | .029 | .073 | .054 | .401 | .690 |
| x4 | .022 | .085 | .036 | .259 | .797 |

a. Dependent Variable:

ABSU

