

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI
SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI



Oleh :

IRHAMATUL JARIYATI

NIM : 12510127

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2016

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI
SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

IRHAMATUL JARIYATI

NIM : 12510127

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
(BPRS) BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

Oleh :

IRHAMATUL JARIYATI
NIM : 12510127

Telah disetujui pada tanggal 18 Juni 2016

Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, SE., M. Si
19791124 200901 1 007

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Des H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
(BPRS) BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

Oleh :

IRHAMATUL JARIYATI

NIM: 12510127

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 18 Juli 2016

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua

Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP 19791124 200901 1 007


3. Penguji Utama

Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si
NIP 19720212 200312 1 003

Tanda Tangan

: ()

: ()

: ()



Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei
19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Irhamatul Jariyati
NIM	: 12510127
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/ Manajemen
Judul skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kab. Sumenep

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) di publikasikan melalui website UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full teks*).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Juni 2016

Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP 19791124 200901 1 007

siswa,



Irhamatul Jariyati

NIM: 12510127

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irhamatul Jariyati
 NIM : 12510127
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI
 SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Desember 2015

Hormat saya,

 Irhamatul Jariya
 NIM: 12510127



Halaman Persembahan

Tugas akhir ini tiada lain aku persembahkan untuk Ayah ibu tercinta

yang tak pernah lelah mendampingi putrinya ini dalam setiap hal.

Kedua ku persembahkan buat K. Imam Hasyim, K. Azhari Mulyadi dan Abah

Muhdlor yang selalu mengalirkan ilmunya pada si tholabul ilmi ini.

Dan untuk calon Imamku Aldi Firmansyah yang senantiasa selalu menemani di

kala apapun itu dengan kesabarannya dan dengan senyumnya untukku.

Semoga Barokah lan manfaat. Amin

-Al faqir min rohmatillah

Motto

إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ

Artinya: Sesungguhnya keadaan-Nya apabila Dia mnghendaki sesuatu hanyalah brkata kepadanya: “Jadilah!” Maka trjadilah ia.

- Al- Quran Surat Yasin Ayat 82



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, inayah, taufiq dan hidayahnya sehingga kami bisa menyelesaikan penelitian ini dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”**. Salawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada sang lagendaris islam yakni nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan syafaatnya kepada kita, Semoga Proposal ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan, petunjuk maupun pedoman.

Harapan kami semoga penelitian ini membantu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, sehingga kami dapat memperbaiki bentuk maupun isi penelitian ini sehingga kedepannya dapat lebih baik.

Keberhasilan penyusunan penelitian ini tiada lain karena dukungan-dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, maka dari itu kami ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudjia Raharjo, M. Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM.,M.Ag. selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI selaku ketua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing, Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag dan Vivin Maharani, SE., M.Si selaku dosen penguji
5. Bapak Ibu beserta staf karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, Khususnya Bapak Mohammad Chairil Anwar Sandy, bapak Mohammad Faruq Asrori, bapak Abdur Rahem dan bapak Yohanes Anton yang tak henti-hentinya selaku memberi motivasi dan masukan kepada kami
6. Ayah, ibu dan Adik tercinta yang selalu mengalirkan doa dan kasih sayangnnya untuk kami

7. Semua teman-teman dan sahabat-sahabatku khususnya teman-teman IPNU IPPNU Malang dan teman-teman kamar B6, B7 dan B8 dan teman-teman Pesantren Luhur Malang yang selalu memberikan semangat dan selalu memanjatkan doanya untuk kami

Penelitian ini kami akui masih banyak kekurangan karena pengalaman yang kami miliki masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kami harapkan kepada para pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan penelitian ini.

Malang, 30 November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
LEMBAR MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK (bahasa Indonesia, bahasa Inggris dan bahasa Arab).....	xiii
 BAB I : PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Batasan Penelitian	8
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	 9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori	12
2.2.1 Kinerja	18
2.2.1.1 Pengertian kinerja.....	18
2.2.1.2 Pengukuran kinerja	20
2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	21
2.2.1.4 Kinerja dalam persepektif Islam.....	23
2.2.2 Kepuasan kerja.....	27
2.2.2.1 Pengertian kepuasan kerja.....	27
2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	32
2.2.2.3 Kepuasan kerja dalam persepektif Islam.....	35
2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	36
2.3. Model Konsep.....	37
2.4. Kerangka Konseptual.....	37
2.5. Hipotesis.....	38
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	 40
3.1. Lokasi Penelitian	40
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.1 Populasi.....	40
3.2 Sampel.....	41

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.5.1 Data primer.....	42
3.5.2 Data sekender.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.8.1 Uji Validitas.....	46
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.9 Analisi Data.....	48
3.9.1 Uji asumsi klasik.....	48
3.9.2 Uji regresi linear berganda.....	50
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Profil Perusahaan.....	55
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan.....	50
4.1.2 Status Hukum dan Riwayat Bank.....	56
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	58
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4.1.5 Tugas-tugas dalam setiap bagian.....	59
4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha dan Instansi/Perusahaan.....	65
4.1.7 Produk Perbankan.....	65
4.2 Hasil Penelitian.....	66
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	66
4.2.2 Hasil Analisis Data.....	68
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
BAB V: PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	4
Tabel 2.1.....	13
Tabel 3.1.....	43
Tabel 3.2.....	45
Tabel 3.3.....	49
Tabel 4.1.....	67
Tabel 4.2.....	67
Tabel 4.3.....	4
Tabel 4.4.....	13
Tabel 4.5.....	43
Tabel 4.6.....	45
Tabel 4.7.....	49
Tabel 4.8.....	67
Tabel 4.9.....	67
Tabel 4.10.....	45
Tabel 4.11.....	49
Tabel 4.12.....	67
Tabel 4.13.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	37
Gambar 2.2.....	37
Gambar 4.1.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner
- LAMPIRAN 2 : Tabel Fkrekuenasi
- LAMPIRAN 3 : Inter Pretasi Output
- LAMPIRAN 4 : Data Mentah responden
- LAMPIRAN 5 : Bukti Konsultasi
- LAMPIRAN 6 : Laporan Keuangan



ABSTRAK

Jariyati, Irhamatul. 2016, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hal yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang mana manusia sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan yaitu kunci keberhasilan perusahaan agar tetap berkembang dengan baik. Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial akan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif yaitu analisis yang bermaksud untuk mengukur salah satu variabel yang ada dengan menggunakan olah data SPSS. Adapun sampel dari penelitian ini sejumlah 44 responden.

Kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} = 7.358$ dan $F_{tabel} = 2.61$ berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada 0.000 pada taraf 5% ($p < 0.05$). Dari kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} = 3.378$ dan $t_{tabel} = 1.68107$ dengan signifikansi 0.002 pada taraf 5%. Berdasarkan dari perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel X4 (kepuasan finansial) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.501.

ABSTRACT

Jariyati, Irhamatul. 2016. The title "Effect of Job Satisfaction on Employee Performance PT . BPRS Bhakti Sumekar Sumenep .

Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Key words : Job Satisfaction and Employee Performance

The most important thing for a company is the human resources (HR) in which human beings as a driver of the company and is a major factor to be able to achieve the goal of a company that is key to the success of companies that still thrive. Managing human resources is essential in achieving the goals. Generally the leadership of the company is expecting a good performance from each employee in performing the tasks given by the company. The purpose of this study was to determine simultaneously or partially will influence job satisfaction on employee performance and to determine which variables are the most dominant influence on employee performance.

The type of this research is using quantitative research is the analysis that intends to measure one variable that is performed using SPSS data processing. The sample of this study a number of 44 respondents.

Job satisfaction of psychological, social, physical and financial simultaneously have a significant influence on the performance of employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep area head office. It can be seen from the value of F count = 7358 and F table = 2.61 means that the value of F count > F table with signification in 0000 at the level of 5% ($p < 0.05$). Job satisfaction of psychological, social, physical and financial only partially financial satisfaction with significant influence on employee performance PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep area head office. It can be shown from the calculation t test (partial) which showed that $t > t$ table with a value of $t = 3,378$ and t table = 1.68107 with 0.002 significance at 5% level. Based on the calculation of linear regression, it can be seen that the variables are the dominant influence on employee performance is variable X4 (financial satisfaction) that has a beta value of 0501.

مستخلص البحث

الجارية، إرحمة. 2016، البحث الجامعي بالموضوع "تأثير الرضا عن العمل على الأعمال الموظفين PT. BPRS باكتي سوميكار المناطق سومينيب."

المشرف : زعيم مكافئ الماجستير

الكلمات المفتاحية : الرضا عن العمل و العمل الموظف

الشيء مهم للشركة هو الموارد البشرية (SDM) الذي الإنسان كمحرك الشركة وهو عامل رئيسي لتحقيق الأهداف الشركة هي المفتاح نجاح الشركة لتطوير دائما. إدارة الموارد البشرية هي الشيء مهم في تحقيق الأهداف. عموما رئيس الشركة يرجو على الأعمال الموظفين في الأعمال الواجبات من الشركة. وكان الأهداف هذا البحث هو لمعرفة متزامنا و جزئيا ستأثير على الرضا العمل على أداء الموظفين و لمعرفة المتغيرات التي هي معظم التأثير على أداء الموظفين.

و أما نوع هذا البحث هو استخدام البحث الكمي هو التحليل الذي تعتم قياس إحدى متغير باستخدام معالجة البيانات SPSS. و أما عينة من هذا البحث عددا 44 مستجيبين.

الرضا العمل علم النفسية، والاجتماعية، والمادية، والمالية متزامنا لها تأثير كبيرا على أداء الموظفين PT BPRS باكتي سوميكار المناطق سومينيب مركز رئيسي فقط. يمكن أن ينظر إليه من نتيجة F الحساب = 7,358 و النتيجة F الجدول = 2,61 يعني أن نتيجة F الحساب < F الجدول بدلالات في 0,000 على المستوى 5% ($p > 0,05$). من الرضا العمل علم النفسية، و الاجتماعية، والمادية، والمالية، جزئيا الرضا المالية فقط لها تأثير كبيرا على أداء الموظفين PT BPRS باكتي سوميكار المناطق سومينيب مركز رئيسي فقط. يمكن أن ينظر إليه من نتيجة t الحساب = 3,378 و النتيجة t الجدول = 1,68107 بدلالات 0,002 على المستوى 5%. يعني أن نتيجة F الحساب < F الجدول بدلالات في 0,000 على المستوى 5% ($p > 0,05$). وبناء على حساب الانحدار الخطي الثنائي، فإنه يمكن أن ينظر إلى المتغيرات التي تأثير معظم إلى العمل الموظفين هي X4 (الرضا المالية) يعني لها النتيجة الجيدات 0,501.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Globalisasi saat ini majunya teknologi dan komunikasi berkembang sangat pesat sekali sehingga membawa perubahan yang sangat signifikan dalam penerapan keseharian di setiap perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan. Struktur persainganpun berubah menjadi sangat kompetitif dan hanya akan bisa dimenangkan oleh perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, hal yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang mana manusia sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan yaitu kunci keberhasilan perusahaan agar tetap berkembang dengan baik.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2001: 195).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012: 16).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001: 193)

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007: 185).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut Sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keaamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk

berkembang. Menurut As'ad (dalam Tohardi, 2002: 135) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: *Pertama* Faktor hubungan antara karyawan, antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan kerja di antara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. *Kedua* Faktor individual, yaitu sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin. *Ketiga* Faktor-faktor luar (*eksternal*), yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up-grading dan sebagainya)

Sedangkan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Rivai, 2011: 861)

Peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya yang *Pertama* adalah faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (As'ad, 1987: 117). Contoh pada PT. BPRS Bhakti Sumekar adalah ketentraman dalam bekerja karyawan sangat baik karena sistem bekerja yang digunakan adalah dengan sistem kekeluargaan yaitu dengan saling membantu antar karyawan.

Yang *kedua* faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi: rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar (Heidjrachman

dan Husnan, 1986: 194-195). Pada PT. BPRS Bhakti Sumekar hubungan atasan kepada bawahan sangat dekat sekali selain pimpinan sewaktu-waktu melakukan kontroling terhadap kinerja karyawan juga ada kegiatan rutin setiap satu bulan sekali yaitu pengajian dan *sharing* antara atasan dengan bawahan.

Yang *ketiga* faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur (As'ad, 1987: 117).

Yang *keempat* faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi (As'ad, 1987: 118). Pada PT. BPRS Bhakti Sumekar upaya mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang ditentukan.

Menurut Robbins dalam (Rahmatullah, 2012: 43) Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan

yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep merupakan perbankan milik pemerintah daerah kabupaten Sumenep yang telah disahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 dan telah mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No.C-01389 HT.01.04.TH.2004 tanggal 19 Januari 2004 dan persetujuan izin prinsip Bank Indonesia NO.6/606/DPbs Jakarta tanggal 21 Mei 2004 serta Bank Indonesia Cabang Surabaya No.6/353/DPBPR/IDBPR/Sb tanggal 22 Juni 2004. Dan Ijin Perubahan Kegiatan Usaha Konvensional Menjadi Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah dari Gubernur Bank Indonesia No. 6/74/KEP.GBI/2004 tanggal 22 September 2004 dan beroperasi secara prinsip syariah mulai 22 Oktober 2004.

Sesuai dengan laporan keuangan yang di peroleh dari PT. BPRS Bhakti Sumekar dari tahun 2012 sampai tahun 2014, perusahaan mengalami peningkatan, yang penjelasannya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan keuangan PT. BPRS Bhakti Sumekar
Tahun 2012-2014

No	Periode	Laba bersih per tahun
1.	2012	228,051,015
2.	2013	317,439,812
3.	2014	412,435,639

Sumber: Laporan keuangan PT. BPRS Bhakti Sumekar tahun 2012-2014

Dalam peningkatan laporan keuangan setiap tahunnya, dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan meningkat disebabkan kinerja karyawan yang meningkat pula.

Dari beberapa pemaparan di atas juga dapat diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2012) yang mengemukakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cukup signifikan yaitu sebesar 49.8% dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawanpun akan semakin tinggi. Tetapi penelitian di atas berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Agung (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gibson dan Wibowo (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh seperti yang diungkapkan terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kepuasan kerja khususnya kapuasan kerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?
2. Apakah secara parsial kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?
3. Manakah variabel kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja secara psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan membuktikan secara simultan pengaruh kepuasan kerja yang meliputi kepuasan kerja secara psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep
2. Untuk menguji dan membuktikan secara parsial pengaruh kepuasan kerja yang meliputi kepuasan kerja secara psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan

finansial (X4) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

3. Untuk menguji dan membuktikan variabel kepuasan kerja yang meliputi psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah:

1. Bagi peneliti dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat menambah hasanah keilmuan.
3. Bagi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan instansi yang bersangkutan dengan tujuan menambah profesionalitas dan komitmen karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahsan masalah mengarah pada tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini akan di teliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat digunakan sebagai bahan acuan yang sangat berguna. Agung Gumilar dengan judul "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. X". Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 1431 H/2010 M. Menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gibson dan Wibowo (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Gibson dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kemungkinan tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Henik P, dkk (2011) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember". Jurnal Vol. XIII No. 1 Juni 2011: 27-45. Menjelaskan Bahwa Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi (R^2) sekitar 0. 5051.

Suwardi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai” studi kasus pada pegawai setda kabupaten Pati. Jurnal Analisis Manajemen Vol.5 No. 1 Juli 2011 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. Menjelaskan bahwa kepuasan variable kepuasan kerja dengan dimensi rewards (penghargaan), hubungan kerja, dan aktualisasi diri terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan item paling baik adalah kemandirian kerja dapat diartikan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mandiri.

Amalia dengan judul penelitian “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta”. Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Depok Universitas Indonesia April tahun 2012. Menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta cukup signifikan yaitu sebesar 49.8% dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi.

M. Hanif Rijal & Intan Ratnawati (2012) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Diponegoro. Menjelaskan bahwa Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji F sebesar 25,749, Uji t hitung budaya organisasi 2,759 dan t hitung kepuasan kerja 5,262, dan R² sebesar 0,333.

Burhanuddin Wahab dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar”. Untuk mengambil gelar sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2012. Menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Fadli, Nelly dan Nana (2012) Jurnal Manajemen dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang”. Jurnal manajemen Vol.09 No.2 januari 2012. Menjelaskan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang dan signifikan.

Putu Yudha Asteria Putri Dan made Yenni Latrini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan *In-Role Performance* dan *Innovative Performance* Sebagai Variabel Mediasi”. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013): 627-638. Menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *In-role Performance* sebesar 19,6% dalam artian semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi *In-role Performance* kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan sebesar 0,932 terhadap *Innovative Performance*.

Hakim (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Rayon Sampang”. Untuk mengambil gelar sarjana jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Menjelaskan bahwa Motivasi kerja berpengaruh

secara Signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan tingkat koefisien beta variable motivasi (X1) sebesar 0.189 dengan t hitung sebesar 8.186 dan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan tingkat koefisien sebesar 0.183 dan nilai t 5.430 dengan signifikan t sebesar 0.049 yang lebih kecil dari 0.05.

Furqon Artadi dengan judul penelitian “Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari “. Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2015. Menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang telah diteliti yaitu dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan.

Juniantara (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar”. Untuk memperoleh gelar Magister Universitas Udayana Denpasar. Menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0.391 dan nilai t statistik sebesar 1.994. dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0.537 dan nilai statistik 5.683.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Peneletian	Hasil
1.	Eko Agung Gumilar (2010) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. X	Kuantitatif, dengan jumlah populasi 180 orang dan sampel 91 subjek penelitian dengan sampel probability sampling, analisis data dengan teknik statistik simple regression analysis (Analisis regresi sederhana) dan Multiple regression analysis (Analisis regresi berganda)	Menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan F hitung $(0, 6000) < F_{table} 92,053$ nilai $t > 1,96$ dan $P < 0,05$ dan R^2 sebesar 0,055 atau 5,5 %.
2.	Henik P, Teguh Hari S & Samsul Arifin (2011) Universitas Muhammadiyah Jember	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember	Menggunakan metode deskriptif dan metode survey, dengan jumlah populasi 200 orang dan sampel 30 pekerja	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi (R^2) sekitar 0,5051
3.	Suwardi (2011) Universitas Muria Kudus	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai	Menggunakan metode deskriptif, dengan jumlah populasi 312 orang dan sampel menggunakan metode proportional random sampling sebanyak 76 orang responden, analisis data (primer dan sekunder), pengujian hipotesis dengan uji t dan uji	Kepuasan variabel kepuasan kerja dengan dimensi rewards (penghargaan), hubungan kerja, dan aktualisasi diri terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
			F	Daerah Kabupaten Pati. Dengan nilai f sebesar 41,938 R ² sebesar 0,636
4.	Kartika Amalia (2012) Universitas Indonesia	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta	Kuantitatif dengan jumlah populasi 33 agen, dengan sampel teknik total sampling, analisis data menggunakan <i>Software</i> SPSS 17.0 dan menggunakan skala likert dan menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta cukup signifikan yaitu sebesar nilai R Square 0,498 atau 49.8% dan nilai t sebesar 5.547 dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi
5.	M. Hanif Rijal & Intan Ratnawati (2012) Universitas Diponegoro	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif dengan jumlah populasi 414 orang dan sampelnya 80 responden, dengan menggunakan analisis linear berganda dan menggunakan program SPSS	Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji F sebesar 25,749, Uji t hitung budaya organisai 2,759 dan t hitung kepuasan kerja 5,262, dan R ² sebesar 0,333.

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
6.	Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) Universitas Hasanuddin Makassar	Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar	Kuantitatif dengan jumlah populasi 50 orang, sampel secara purposive sampling, skala likert, analisis regresi berganda, analisis korelasi, dan uji t uji F dan uji koefisien determinasi (R ²)	Kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. T hitung=5.632 > T tabel=2.052 dan F hitung=26.118> F tabel =3.354, dan R ² sebesar 0,526.
7.	Uus Md Fadli, Nelly artini dan Nana Diana (2012) Jurnal Manajemen	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang	Kuantitatif, dengan jumlah populasi 283 orang, dan sampel proportionate stratified, dengan metode analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis koefisien determinan pada pengujian hipotesis 5%	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa karawang adalah sedang dan signifikan (alfa=5% r=0,451).
8.	Putu Yudha Asteria Putri Dan Made Yenni Latrini (2013) Universitas Udayana	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan <i>In-Role Performance</i> dan <i>Innovative Performance</i> Sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif dengan hipotesis asosiatif. Dengan jumlah populasi 902 orang, metode purposive sampling, dan menggunakan skala agree disagree scale.	Kepuasan kerja mempengaruhi <i>In-role Performance</i> sebesar 19,6% dalam artian semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi <i>In-role Performance</i> kepuasan kerja berpengaruh

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
				positif signifikan sebesar 0,932 terhadap <i>Innovative Performance</i>
9.	Lukmanul Hakim (2013) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Rayon Sampang	Kuantitatif, dengan jumlah populasi 52 orang, dan sampel 52 orang, dengan analisis jalur (Path Analysis), dan pengujian hipotesisnya menggunakan program SPSS	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan tingkat koefisien beta variabel motivasi (X1) sebesar 0.189 dengan t hitung sebesar 8.186 dan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan tingkat koefisien sebesar 0.183 dan nilai t 5.430 dengan signifikan t sebesar 0.049 yang lebih kecil dari 0.05

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
10.	Febri Furqon Artadi (2015) Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. merapi agung lestari	Kuantitatif dengan jumlah populasi 121 orang, dengan sampel dari tabel krejcie dan morgan (1970), dan dengan analisis data analisis deskriptif, uji prasyarat Analisis dan uji multikolinieritas, dan uji hepotisis regresi berganda	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari, sebesar (β) 0,402 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). (ΔR^2) 0,123**.
11.	I Wayan Juniantara (2015) Universitas Udayana Denpasar	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	Kuantitatif dengan jumlah populasi 130 orang. Dan analisis data yang digunakan adalah t statistik	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0.391 dan nilai t statistik sebesar 1.994. dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0.537 dan nilai statistik 5.683.

Sumber: data diolah, 2016

Atas dasar hasil penelitian diatas, maka perbedaan peneliti dengan hasil penelitian terdahulu *Pertama* adalah dalam penggunaan teori, dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah teori Sutrisno (2010) karena penjelasannya lebih mendetail, sedangkan dipenelitian terdahulu rata-rata indikator yang diunakan adalah teori As'ad dan beberapa teori yang lain. *Kedua* metode penelitian ini

menggunakan SPSS dan menggunakan analisis data yang sangat lengkap yaitu uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler dan porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2010: 170).

Windryanto mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah (Suwardi, 2011:79).

Menurut Mangkunegara (2007: 67) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 378 2009).

Menurut Helfert dalam (Rivai, 2011: 861) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Lijan (2012: 5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi (Kaswan, 2012: 187).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas

dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan.

2.2.1.2 Pengukuran kinerja

Menurut Dharma (2004: 355) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

a. Mutu atau kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang sudah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan jumlah produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau

barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentoso (1999, 27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan

yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju.

Dengan perkataan ini, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2010: 177)

Sedangkan menurut Pabundu (2006: 122) faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap hasil pekerjaan/ prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan Pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesain, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

2.2.1.4 Kinerja dalam persepektif Islam

Menurut Mahsun (2006: 25) kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisien pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertical saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya

horizontal atau antara manusia dengan manusia. Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebijakan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106).

Dalam persepektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah (ibadah) saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima (Fauzi, 2013: 43).

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut tafsir Muyassar oleh Al-Qarni (2007: 155) menjelaskan, katakanlah wahai Nabi SAW kepada orang yang bertaubat: kerjakanlah amal shaleh dan lakukan kebaikan, Allah SWT akan melihat amal perbuatan kalian yang baik maupun yang buruk. Rasul-Nya yang mulia dan juga hamba-hambanya yang shaleh akan melihat amal perbuatan itu. Mereka adalah saksi-saksi Allah SWT di bumi-Nya. Dan kalian akan kembali kepada Allah SWT yang maha

mengetahui yang samar dan yang tampak, yang gaib dan yang terungkap, dari perkataan maupun amal perbuatan. Dia Allah SWT akan mengabarkan kepada kalian segala amal itu, dan membalasmu atasnya. Jika amal perbuatanmu baik maka balasannya juga baik, jika perbuatan kalian buruk maka balasannya pun buruk.

Dan menurut tafsir Al-Aisar oleh Syaikh Abu Bakar (2009: 461) Allah kepada rasul-Nya untuk berkata kepada mereka seraya memberikan semangat dalam beramal shaleh untuk membersihkan dan mensucikan jiwa mereka. *“Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”* maka kalian akan dihargai dan dipuji. *“Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata”* yaitu Allah azza wajalla yang maha mengetahui. *“Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*, Dan memberikan balasan kepada kalian, suatu kebaikan dengan kebaikan dan kejelekan dengan kejelekan.

Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Misbah, Shihab (2002: 231) menjelaskan bahwa ayat diatas ditunjukkan kepada orang-orang beriman. Istilah ini mencakup pria dan wanita,

baik yang bermukim di negeri tempat tinggalnya maupun musafir. Namun demikian beberapa hadist Nabi saw. Yang menjelaskan siapa yang dimaksud oleh ayat ini. Beliau bersabda: “shalat Jum’at adalah keharusan yang wajib bagi setiap muslim (dilaksanakan dengan) berjama’ah, kecuali terhadap empat (kelompok), yaitu hamba sahaya, wanita, anak-anak dan orang sakit”. Diriwayatkan oleh Abu Daud melalui Thariq Ibn Syihab.

Perintah bertebaran ini bumi mencari sebagian karunianya pada ayat diatas bukanlah perintah wajib. Dalam kaidah ulama-ulama dinyatakan: “Apabila ada perintah yang bersifat wajib, lalu disusul dengan perintah sesudahnya, maka yang kedua itu hanya mengisyaratkan bolehnya hal tersebut dilakukan. Ayat 9 memerintahkan orang-orang yang beriman untuk menghadiri upacara Jum’at, perintah yang bersifat wajib, dengan demikian perintah bertebaran bukan perintah wajib, Shihab (2002: 233).

Sedangkan menurut tafsir Muyassar oleh Al-Qarni (2007: 343) menjelaskan, Apabila kalian telah selesai mendengarkan khutbah dan mendirikan shalat Jum’at maka menyebarlah ke segala penjuru bumi untuk mencari nafkah dan perbanyaklah dzikir kepada Allah disetiap waktu dan tempat. Sebab, dzikir membuahkan kemenangan, kebahagiaan, keberuntungan, dan kesuksesan di dunia dan akhirat.

Dan menurut tafsir Al-Aisar oleh Syaikh Abu Bakar (2009: 449) firman-Nya, *“Apabila Shalat telah selesai dilaksanakan”*, maksudnya shalat (Jumat) telah dikerjakan, maka kembalilah beraktifitas dimuka bumi. Karena setelah shalat selesai, kalian berhak untuk berpencah kemanapun kalian kehendaki untuk

melakukan aktivitas agama dan dunia untuk mencari karunia-Nya. “Dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya, disaat kalian sedang bertebaran dalam melakukan aktivitas kalian, ingatlah Allah dan janganlah kalian melupakan-Nya. Ingatlah kepada Allah sebanyak-banyaknya agar kalian beruntung, yaitu mengharapkan keberuntungan dan kemenangan kalian didalam urusan agama.

Penjelasan tersebut juga diperkuat dalam hadis nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Hakim dan Thobroni dalam kitab *Faidlul Qodir* (hal: 162, Hadis ke 189) sebagai berikut:

أَجْمَلُوا فِي طَلَبِ الدُّنْيَا : فَإِنَّ كُلَّ مُيَسَّرٍ لِمَا كُتِبَ لَهُ مِنْهَا — (رواه ابن ماجه و حكيمة وطبراني في السنن) عن أبي حميد الساعدي

Artinya: Perbaguslah kalian dalam mencari dunia karena sesungguhnya setiap kemudahan bagi sesuatu yang kamu tulis baginya (HR. Ibnu Majah, Hakim dan Thobroni)

2.2.2 Kepuasan kerja

2.2.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. 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 dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja (Rivai, 2011:856).

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut “saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memikirkan dampaknya pada perilaku masa mendatang.

Menurut Windryanto dalam (Suwardi, 2011:78) kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka

menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007: 185).

Kutipan Sopiah (2008:170) tentang devinisi kepuasan kerja yang belum ada keseragamannya menurut beberapa tokoh:

- a. Lock (dalam Luthans, 1995) mengemukakan: *Job satisfaction is a pleasureable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job experience.* (Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja).
- b. Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.
- c. Porter (dalam Luthans, 1995) menambahkan: *Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now.* (Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang dia terima).
- d. Mathis and Jackson (2000) mengemukakan, *Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience.* (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).

Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 26) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dapertemen personalia atau

manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya

Dalam (Rivai. 2011) dijelaskan bahwa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

- a) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa 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.
- b) Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan 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.
- c) Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah 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. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfie (hygene factors)* 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 dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow (bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja. (Rivai. 2011: 857)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan

dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Rivai (2011: 859) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010: 80), yaitu:

- a) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
- b) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
- c) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja menurut Blum dalam As'ad (1999: 114), antara lain:

- a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, faktor kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Blum, pendapat lain dari Gilmer tentang kepuasan kerja dalam As'ad (1999: 114), adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

- b. Keamanan pekerja

Faktor ini sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turnover.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu yang sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kecelakaan.

g. Kondisi kerja

Yang termasuk dalam kondisi kerja yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas dan tidak puasnya dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan

pihak atasan untuk mendengar dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan adalah cuti, dana pensiun atau perumahan, merupakan standar untuk jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.2.3 Kepuasan kerja dalam persepektif Islam

Menurut Riva'I dalam Nugroho (2009: 56) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial dan individu diluar kerja. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

- a) Kedudukan
- b) Pangkat dan jabatan
- c) Masalah umur
- d) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e) Mutu pengawasan

Pengertian kepuasan kerja diatas juga diperkuat dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 97 ialah sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami

berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut tafsir Al-Muyassar (2011: 308) menjelaskan, Barangsiapa mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rosul-Nya, maka sungguh kami berikan kepadanya kehidupan yang bahagia lagi tentram, walaupun sedikit harta. Dan sungguh kami akan memberi pahala kepada mereka di akhirat dengan yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan di dunia.

Penjelasan tersebut juga di perkuat dalam hadis nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu ‘Addy dari Baihaqi dalam kitab *Faidlul Qodir* (Hadis ke 8258) sebagai berikut:

من فقه الرجل أن يصلح معيشته وليس من حب الدنيا طلب ما
يصلحك (رواه ابن عدي عن للبيهقي) عن أبي الدرداء

Artinya: Termasuk kecerdasan seseorang jika memperbaiki tatanan kehidupannya, dan tidak termasuk mencintai dunia jika mencari harta untuk memperbaiki kehidupannya. (HR. Ibnu ‘Addy dan Al-Baihaqi)

2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut Robbins dalam (Rahmatullah, 2012: 43) Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

2.5 Model Konsep

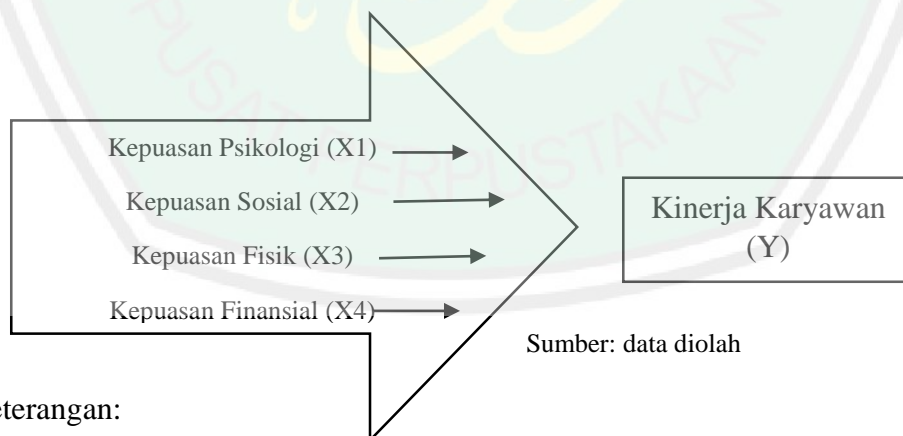


Sumber: data diolah

Gambar 2.1
Model Konsep

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teori yang sudah terpaparkan diatas, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variable Y. Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan Variabel Y adalah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif atau ada salain keterkaitan anantara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Yang mana kerangka berfikir pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut:



Sumber: data diolah

Keterangan:

- ⇒ : Garis secara simultan
 → : Garis secara parsial

Gambar 2.2
Kerangka konseptual

2.7 Hipotesis

Menurut Emory dalam (Sani, 2013: 23) Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan data-data/fakta-fakta yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap:

- a. Diduga secara simultan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep
- b. Diduga secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep
- c. Diduga variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

H_a = kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap:

- a. Diduga secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep
- b. Diduga secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

- c. Diduga variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Margono dalam Fitria (2007: 29) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Terkait dengan itu jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner atau obeservasi langsung, dan jenis penelitian ini non-eksperimental karena tidak ada perlakuan khusus untuk para responden karena itu diteliti apa adanya.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang peneliti pilih untuk dijadikan sebagai tempat penelitian ini adalah salah satu bank milik daerah kabupaten Sumenep yang bernilai syariah yaitu PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep Jl. Trunojoyo No. 137 Sumenep Madura Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda lain (Sani, 2013: 35). Dalam penelitian ini yang menjadi

populasi adalah seluruh karyawan dengan berbagai jabatan yaitu berjumlah 50 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih besar, maka dapat diambil 10-15 %, atau 20-25 % atau lebih (Suharsimi. 2006: 131).

Dalam penelitian ini, karena populasinya kurang dari 100, peneliti mengambil semua jumlah populasi dengan jumlah 50, maka sampel yang digunakan berjumlah 50 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel studi populasi. Yaitu sampel diambil dari jumlah keseluruhan pegawai yang ada dalam lingkup PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep (Sandy, 2004: 23).

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Arikunto dalam (Fitria, 2007:30) menyatakan bahwa sumber data penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan:

3.5.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004: 69). Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Yang mana peneliti melakukan survei dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, dengan begitu peneliti bisa mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan (*item*) yang diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dengan diisi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, menurut Sarjono

dalam (Sani, 2013: 43). Yang nantinya dapat menggunakan nilai perbut467ir, dari jawaban berkisar antara:

Tabel 3.1
Pengukuran skala likert

No	Item	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Sani (2013: 44)

2. Studi Pustaka

Menurut Wahyu (2009: 70) studi pustaka adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan informasi lainnya terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Wawancara

Menurut Teguh (2005: 136) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi interaksi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pihak yang diharapkan memberikan jawaban. Proses komunikasi antara responden dan peneliti tersebut baru dapat berjalan baik jika masing-masing pihak menyadari adanya kepentingan yang sejalan dari proses komunikasi yang dilakukan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam konsep penelitian ini yakni terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

X1: Kepuasan psikologi

Adalah indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

X2: Kepuasan sosial

Adalah indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan, dan dengan lingkungan sekitar.

X3: Kepuasan fisik

Adalah indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan

X4: Kepuasan finansial

Adalah terpenuhinya harapan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang karyawan terima untuk memenuhi kebutuhan.

2. Variabel Terikat (Y)

Y: Kinerja

Adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan yang didapat dari PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Tabel 3.2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan Psikologi (X1)	Kepribadian dari karyawan yang sesuai/kesesuaian kepribadian	1. Minat bakat 2. Keterampilan dalam bekerja 3. Sikap terhadap kerja
		Kepuasan Sosial (X2)	Rekan sekerja yang mendukung	1. Rekan kerja 2. Lingkungan sekitar perusahaan 3. Kebersamaan antar karyawan 4. Hubungan atasan kepada bawahan 5. Sanksi 6. Pengawasan 7. Pembagian dan Pengorganisasian pekerjaan 8. Peraturan 9. Refresing 10. Hubungan pimpinan dengan bawahan 11. Teguran pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan
		Kepuasan fisik (X3)	Kondisi yang mendukung	1. Jenis pekerjaan 2. Pengaturan waktu & waktu istirahat 3. Perlengkapan pekerjaan 4. Keadaan ruangan (suhu, penerangan, pertukaran udara) 5. Kesehatan karyawan

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Kepuasan finansial (X4)	Ganjaran yang pantas	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Jaminan sosial 4. Promosi
2.	Kinerja	Kinerja Karyawan	1. Mutu atau kualitas produk 2. Kuantitas atau Jumlah produk 3. Ketepatan waktu	1. Disiplin pekerjaan 2. Hasil kerja yg baik 3. Teliti 4. Kuantitas kerja 5. Kualitas kerja 6. Kreativitas kerja 7. Target kerja 8. Pencapaian kinerja

Sumber: data diolah

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (2007: 5) menjelaskan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument yang valid dan sahiih mempunyai validitas yang tingggi, sedangkan instrumen yang kurang yang kurang valid mempunyai tingkat validitas rendah.

Untuk menguji validilitas, digunakan teknik kolerasi *product moment* dari pearson, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan adalah:

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

Dimana:

X = Skor peranyaan tertentu

Y = Skor total

XY = Skor pertanyaan tertentu dikaitkan skor total

N = Jumlah responden untuk uji coba

r = Kolerasi product moment

Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005: 19).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Suharsini dalam (Sani, 2013: 49) menjelaskan reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk menguji tingkat reliabilitas digunakan rumus Cronbach's Alpha (Husain, 2002):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah variansi butir

σ_t^2 = varians total

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach* lebih tinggi dari 0, 6 dalam (Sani, 2013: 49).

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 23) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik non parametric (uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi, menurut Adji dalam (Wahyu, 2009: 79).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut mulyono dalam Fuad (2014, 58) Multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Hal ini mengakibatkan varians (*standatd error*) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas, sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol.

Ada beberapa indikasi adanya multikolinier, yaitu:

- a. Jika statistik F signifikan akan tetapi statistik t tidak ada yang signifikan
- b. Jika R^2 relatif besar tetapi statistik t tidak ada yang signifikan

3. Uji Autokorelasi

Menurut Mulyono dalam Fuad (2014: 58) Autokorelasi berarti terjadi hubungan antara *error item* pada satu observasi dengan *error item* pada observasi yang lain, akibatnya variabel terikat pada satu observasi berhubungan dengan observasi yang lain. Jadi autokorelasi merupakan korelasi *time series*.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya Durbin-watson test. Durbin-Watson telah mentabelkan batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L) untuk taraf nyata 5% dan 1%. Kaidah keputusan Durbin-Watson dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Kaidah Durbin-Watson

Range	Keputusan
1). $0 < dw < d_L$	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
2). $d_L < dw < d_u$	Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
3). $d_u < dw < 4-d_u$	Tidak ada masalah autokorelasi
4). $4-d_u < dw < 4-d_L$	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
5). $4-d_L < dw$	Masalah autokorelasi serius

Sumber: data diolah, 2014

Atau untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan melihat Durbin-Watson, dimana jika nilai d didekat angka 2, maka asumsi autokorelasi terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Imam mengemukakan dalam (wahyu, 2009: 80) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan heteroskedastisitas.

Menurut Adji dan Nur Jannah dalam (Wahyu: 2009: 80) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut 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. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

3.9.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan alat analisis yang masuk kategori statistik parametrik sehingga sebagai alat statistik parametrik analisis regresi menggunakan metode estimasi Ordinary Least Square (OLS) dan membutuhkan asumsi yang perlu dipenuhi sebelum dilakukannya analisis yang dikenal dengan istilah uji asumsi klasik (uji normalitas sebaran, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi). Dalam penelitian ini persamaan model regresi linear dapat dinyatakan sebagai berikut (Bilson dalam Wahyu, 2004: 81):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + e_i$$

Sedangkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

α = nilai konstanta

β = koefisien regresi

X1 = kepuasan finansial

X2 = kepuasan fisik

X3 = kepuasan sosial

X4 = kepuasan psikologi

- a. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F. Rumus F hitung dapat dinyatakan sebagai berikut: Sugiono dalam (Wahyu: 2009: 82)

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

Dimana:

R² = koefisien regresi yang ditentukan

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Sulaiman dalam Fuad, 2014: 61):

- a). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan h_a (Hipotesis alternatif) diterima, artinya secara simultan dapat dibuktikan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji-t. Untuk mencari nilai t hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut: Sugiono dalam (Wahyu: 2009: 82)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana:

\bar{X} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang di hipotesiskan

s = simpanan baku

n = jumlah sampel

t = nilai yang dihitung dengan mengkonsultasikan dengan t tabel.

Pengujian dilakukan dengan menbandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Dengan kriteria pengambilan keputusan berikut (Santoso dalam Fuad, 2014: 62):

- a). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a menerima H_a artinya variabel berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu regresi linear berganda menggunakan koefisien beta yang paling besar telah di standarisasi (*standardized coefficient*) dalam (Wahyu, 2009: 83).
- d. Pengujian koefisien determinasi berganda (R^2) atau yang disebut dengan *goodness of fit* (ketetapan model) umumnya ditulis dalam bentuk persen. Besarnya nilai R^2 merupakan alat untuk mengetahui ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS tertera dalam kolom *Adjusted R-Square*. Penggunaan kolom *Adjusted R-Square* untuk koefisien determinasi ini didasarkan pada jumlah variabel independen pada penelitian ini lebih dari dua variabel. Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan, menurut Hasan dalam (Wahyu: 2009: 84):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Koefisien determinasi mempunyai dua kegunaan yaitu, menurut Gujarti dalam (Wahyu: 2009: 84):

“Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r), yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik hasil regresinya”.

Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. semakin besar R^2 , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya.

Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya Lembaga Keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS).

Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang berdomosili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian

direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat Memorandum of Understanding (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT Bank Syari'ah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001. Dalam MOU tersebut pihak PT.Bank Muamalat sebagai pelaksanan dalam proses pengambilalihan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan, rekrutmen, pelatihan dan pembinaan.

4.1.2 Status Hukum dan Riwayat Bank

PT. BPR DANA MERAPI didirikan berdasarkan akta notaris Yanita Poerbo SH No 64 tanggal 30 Juli 1992 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan nomor C2-392.HT.01.01.TH 1993 tanggal 22 Januari 1993, serta telah didaftarkan di kantor Pengadilan Negeri Sidoarjo dengan nomor 41/30/PT-1993 tanggal 6 Pebruari 1993.

Rencana akuisisi dari Pemerintah Kabupaten Sumenep telah memperoleh rekomendasi dan persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep tanggal 19 Nopember 2001 dengan nomor 910/953/435.040/2001 dan telah disetujui pula oleh Bank Indonesia pada tanggal 20 Pebruari 2002 dengan Surat Persetujuan Nomor 4/5/DPBPR/P3BPR/Sb.

Dalam perkembangannya PT. BPR Dana Merapi telah mengalami

perubahan nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dengan Akte Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidoarjo dan Persetujuan dari Bank Indonesia no.04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.

Selanjutnya untuk mengukuhkan pendirian PT. BPRS Bhakti Sumekar – Sumenep, Pemerintah kabupaten Sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 tentang Pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bhakti Sumekar.

Perubahan Sistem Konvensional menjadi Sistem Syari'ah dan perubahan nama PT.BPR Bhakti Sumekar menjadi PT.BPRS Bhakti Sumekar dalam akte notaris Sukarini SH notaris di Sidoarjo No.1 tanggal 1 Nopember 2003 telah mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No.C-01389 HT.01.04.TH.2004 tanggal 19 Januari 2004 dan persetujuan izin prinsip Bank Indonesia NO.6/606/DPbs Jakarta tanggal 21 Mei 2004 serta Bank Indonesia Cabang Surabaya No.6/353/DPBPR/IDBPR/Sb tanggal 22 Juni 2004.

Dan Ijin Perubahan Kegiatan Usaha Konvensional Menjadi Kegiatan Usaha Berdasarkan PrinsipSyariah dari Gubenur Bank Indonesia No. 6/74/KEP.GBI/2004 tanggal 22 September 2004 dan beropreasi secara prinsip syariah mulai 22 Oktober 2004.

4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan

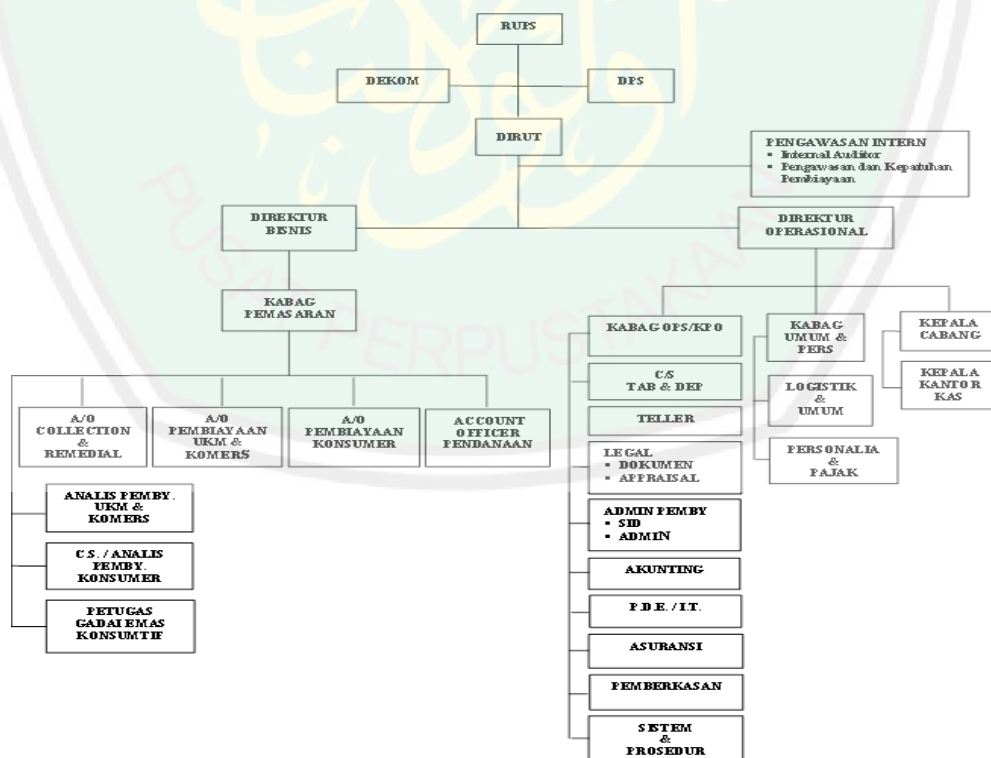
4.1.3.1. Visi PT. BPRS Bhakti Sumekar

Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya

4.1.3.2 Misi PT. BPRS Bhakti Sumekar

1. Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan syariah
2. Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah
3. Mengupayakan Peningkatan Pendapatan Asli Daerah

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan
PT. BPRS Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep

4.1.5 Tugas-tugas dalam setiap bagian

1. Dewan Komisaris

a. Tugas:

- 1) Mengelola likuiditas bank
- 2) Menetapkan semua kebijakan bank yang dipimpinnya

b. Fungsi:

- 1) Penanggung jawab bank manajemen
- 2) Penanggung jawab operasional bank secara keseluruhan

2. Dewan Pengawas Syariah

a. Tugas:

- 1) Mengawasi operasional bank dan produk-produk bank yang sesuai dengan ketentuan syariat
- 2) Melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang BPRS pada khususnya dan meluas tentang Ekonomi Islam
- 3) Menciptakan dan menumbuhkembangkan nilai-nilai Islam pada BPRS dan lembaga keuangan lainnya

3. Direktur

a. Tugas:

- 1) Mengelola dan mengawasi secara langsung pada seluruh kegiatan operasional bank

b. Fungsi:

- 1) Sebagai pimpinan dan pelaksana seluruh kebijakan dari rapat umum pemegang saham

4. Kepala Bagian Operasional

a. Tugas:

- 1) Melayani tugas harian dengan aktif pada setiap bagian yang ada di bawah tanggung jawabnya
- 2) Melaksanakan supervise setiap pelayanan
- 3) Mengamati jasa-jasa perbankan dari setiap bagian

b. Fungsi:

Sebagai aparat manajemen yang membantu pihak direksi sesuai tugasnya di bidang operasional bank

5. Teller

a. Tugas:

- 1) Melayani nasabah dalam penggunaan slip (penarikan, penyetoran, dan lain-lain)
- 2) Memberikan layanan informasi kepada nasabah dalam melakukan transaksi tabungan, deposito, cek dan sebagainya
- 3) Melaksanakan kegiatan administrasi
- 4) Mencatat pembukuan dalam buku besar untuk seluruh transaksi penyetoran maupun pengeluaran setiap harinya

b. Fungsi:

- 1) Sebagai staf yang mengurus dan mencatat keluar masuknya uang sebagai laporan yang dapat dipertanggungjawabkan

6. Customer Service

a. Tugas:

- 1) Melayani jasa perbankan khususnya tabungan dan deposito kepada nasabah
- 2) Melakukan administrasi pembukuan atas setiap transaksi penarikan uang dan pemindahbukuan dari rekening tabungan, deposito atau lainnya
- 3) Melakukan administrasi pembukuan atas setiap transaksi untuk nasabah maupun untuk bank sendiri

7. Kepala Bagian Marketing

a. Tugas:

- 1) Bertugas mengkoordinasi antar unit kerja di lingkungan perusahaan agar dapat memberi pelayanan jasa perbankan kepada nasabah secara efektif dan efisien
- 2) Menyusun strategi pemasaran bank dalam menghimpun dana masyarakat maupun dalam pengalokasian kredit / pembiayaan pada masyarakat
- 3) Melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi terhadap portofolio kredit / pembiayaan
- 4) Menyampaikan saran, opini kepada pihak direksi mengenai masalah yang berkaitan dengan bidang pemasaran dan perkreditan

b. Fungsi:

- 1) Sebagai anggota komite kredit dalam hal pengambilan keputusan kredit

- 2) Sebagai aparat manajemen yang membantu pihak direksi dalam menangani tugas khususnya yang menyangkut bidang marketing dan perkreditan

8. Account Officer

a. Tugas:

- 1) Melayani nasabah yang memerlukan pelayanan kredit dan atau jasa perbankan lainnya
- 2) Bekerjasama dengan bagian lain khususnya hukum / investigasi dalam analisa kredit untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya sehingga dapat menjaga mutu pelayanan
- 3) Membuat analisa ekonomi/analisa kredit untuk setiap proses pemberian kredit
- 4) Mengajukan rekomendasi atas hasil analisa kredit calon nasabah kepada komite kredit
- 5) Memberikan monitoring pembinaan dan pengawasan atas setiap kredit yang diberikan

b. Fungsi:

- 1) Sebagai staf bank yang menangani pemberian kredit serta melakukan pembinaan dan pengawasan kredit yang telah diberikan berdasarkan kelayakan, kelaziman dan prinsip pemberian yang wajar

9. Remedial

a. Tugas:

- 1) Mengidentifikasi nasabah yang kurang lancar dan diklasifikasikan berdasarkan wilayah dan *plafond*
- 2) Melakukan komite pembiayaan atas setiap permasalahan yang ditemukan pada nasabah
- 3) Mengadministrasikan berita acara pembinaan, pernyataan, *rescheduling*, dan instrument penagihan
- 4) Melakukan penarikan asset / jaminan kepada nasabah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan
- 5) Membuat evaluasi *remedial* dan rencana kerja bulan berikutnya

b. Fungsi:

- 1) Sebagai staf yang melaksanakan kebijakan direksi dalam bidang *remedial* dan atau pembiayaan
- 2) Sebagai anggota komite pembiayaan
- 3) Berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
- 4) Melaksanakan diskusi di intern perusahaan yang berkaitan dengan bidang kerjanya

10. Staff Umum

a. Tugas:

- 1) Mengadministrasikan seluruh file-file yang berhubungan dengan pajak, ketenagakerjaan, periklanan, kerjasama dengan pihak Dispenda dan lainnya

- 2) Menata sumber-sumber bacaan (buku-buku, diktat, paper, hasil riset, kliping, majalah, dll) yang ada di perusahaan sehingga untuk dijadikan sebagai bahan rujukan dalam melaksanakan tugas
- 3) Mengagendakan seluruh aktifitas surat menyurat baik antar unit maupun dengan pihak luar sehingga dapat memberikan informasi secara cepat dan tepat

b. Fungsi:

- 1) Sebagai staf yang membantu bidang umum dan SDM terutama dalam hal administrasi umum, dan administrasi yang berhubungan dengan intern maupun ekstern bank

11. Satuan Pengamanan/Staff Pembantu

a. Tugas:

- 1) Melakukan pemeriksaan sebelum dan setelah kantor beraktifitas, terutama menyangkut bidang pengamanan secara terpadu dan menyeluruh
- 2) Memberikan pelayanan keamanan dana penyetoran dan pengambilan nasabah selama jam kerja
- 3) Menangani dan menciptakan masalah ketertiban lingkungan perusahaan agar merasa nyaman dalam bertransaksi
- 4) Melaporkan hasil pengawasan perusahaan kepada atasannya satu kali dalam seminggu

b. Fungsi:

- 1) Sebagai staf yang membantu keamanan karyawan dan atau perusahaan, agar dalam menjalankan tugasnya merasa aman
- 2) Melaksanakan tugas lain sesuai ketentuan kebijakan pihak direksi.

4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha dan Instansi/ Perusahaan

Selaku bank umum yang tunduk pada peraturan pemerintah, dalam hal ini UU No. 10 Tahun 1998 usaha yang dilakukan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) BHAKTI SUMEKAR SUMENEP dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Menghimpun dan mengolah dana dalam mata uang rupiah yang berasal dari masyarakat dengan sistem syariah
- b. Memindahkan uang baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah
- c. Menyediakan penggadaian emas (Rahn)
- d. Menyalurkan dana dalam bentuk transaksi jual beli berdasarkan prinsip *murabahah* dan transaksi sewa menyewa dengan prinsip *ijarah*, pembiayaan bagi hasil *mudharabah* dan *musyarakah* dan pembiayaan berdasarkan prinsip *qardh*.

4.1.7 Produk Perbankan

a. Simpanan

1. Deposito Berjangka Mudharabah (1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan)
2. Tabungan Barokah Wadiah/Titipan
3. Tabungan Qurban Mudharabah

b. Pembiayaan

1. Rahn / Gadai Emas
2. Pembiayaan Talangan Haji & Umroh
3. Pembiayaan Modal Kerja & Investasi
4. Usaha Kecil Menengah (UKM)
5. Pembiayaan Konsumtif (Sepeda Motor, sepeda, serba guna dan pensiunan)
6. Al Qardulhasan (Pinjaman Kebajikan)

c. Pembiayaan Channeling

Program Kredit Penguatan Modal Bekerja Sama Dengan 6 Dinas (Dinas Perkebunan, Dinas Pertanian, Dinas Perindustrian & Perdagangan, Dinas Kelautan & Perikanan, Dinas Peternakan, Dinas Koperasi UKM)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dapat dilihat dari diskripsi responden yang mana diskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Hal ini peneliti bermaksud untuk menjelaskan latar belakang dari responden yang menjadi sampel dari penelitian ini. Untuk mengetahui gambaran umum responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Diskripsi responden

Responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan yang dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Klarifikasi responden (N = 44)

Keterangan	Keterangan	Prosentase
<u>Jenis kelamin</u>		
Perempuan	17	38%
Laki-laki	<u>27</u>	<u>62%</u>
	44	100%
<u>Umur</u>		
< 30 tahun	9	20%
31 - 40 tahun	18	41%
41 - 50 tahun	14	32%
> 51 tahun	<u>3</u>	<u>7%</u>
	44	100%
<u>Masa kerja</u>		
< 5 tahun	12	28%
6 - 10 tahun	19	43%
11 - 15 tahun	10	22%
> 16 tahun	<u>3</u>	<u>7%</u>
	44	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa klarifikasi dari jumlah responden 44 karyawan yang berjenis kelamin perempuan 17 orang atau 38% dan untuk yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 atau 62%. Sedangkan dilihat dari umur responden yang berumur kurang dari 30 tahun berjumlah 9 orang, yang berumur 31 sampai 40 tahun berjumlah 18 orang, yang berumur 41 sampai 50 tahun berjumlah 14 orang dan yang berumur lebih dari 51 tahun berjumlah 3 orang. Untuk masa kerja yang ditempuh responden diantaranya kurang dari 5 tahun berjumlah 12 orang, yang 6 sampai 10 tahun berjumlah 19 orang, yang 11 sampai 15 tahun berjumlah 10 orang dan lebih dari 16 tahun berjumlah 3 orang.

b. Frekuensi pengembalian kuesioner

Ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	50
Kuesioner yang tidak dikembalikan	6
Kuesioner yang dikembalikan	44
Kuesioner yang digunakan	44
Tingkatan pengembalian kuesioner yang digunakan $44/ 50 \times 100\% = 88\%$	

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari rincian tabel diatas dijelaskan bahwa jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 50 kuesioner namun kuesioner yang kembali berjumlah 44 kuesioner, dan jumlah kuesioner yang tidak kembali berjumlah 6 kuesioner. Jadi kuesioner yang digunakan berjumlah 44 kuesioner dengan tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan $44/ 50 \times 100\% = 88\%$

4.2.2 Hasil Analisis Data

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Melalui deskripsi ini dapat dilihat pula keterikatan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Yuswiyanto dalam Fuad, 2014: 70). Adapun distribusi jawaban responden secara singkat dapat diilustrasikan sebagai berikut:

a. Frekuensi variabel kepuasan psikologi (X1)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel kepuasan psikologi (X1) secara ringkas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Ringkasan diskripsi frekuensi variabel kepuasan psikologi (X1)

Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total Skor	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0.0	0.0	33.3	47.2	19.4	173	3.93
X1.2	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	187	4.25
X1.3	58.3	36.1	0.0	5.6	0.0	65	1.48
Total skor variabel						425	
Rata-rata variabel						141.7	
Nilai minimum						65	
Nilai maksimal						187	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 3 item yang mempresentasikan variabel X1 (Kepuasan psikologi) memiliki skor total rata-rata 141.7. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kepuasan psikologi pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penelitian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kepuasan psikologi tersebut.

b. Frekuensi variabel kepuasan sosial (X2)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel kepuasan sosial (X2) secara ringkas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Ringkasan diskripsi frekuensi variabel kepuasan sosial (X2)

Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total Skor	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0.0	0.0	11.1	69.4	19.4	178	4.05
X2.2	0.0	2.8	5.6	58.3	33.3	182	4.14
X2.3	0.0	0.0	8.3	69.4	22.2	181	4.11
X2.4	0.0	0.0	2.8	61.1	36.1	189	4.3
X2.5	0.0	0.0	25.0	58.3	16.7	175	3.98
X2.6	2.8	13.9	61.1	16.7	5.6	142	3.23
X2.7	0.0	5.6	16.7	61.1	16.7	172	3.91
X2.8	0.0	0.0	11.1	83.3	5.6	172	3.91
X2.9	0.0	2.8	8.3	72.2	16.7	178	4.05
X2.10	0.0	0.0	0.0	58.3	41.7	174	3.95
X2.11	0.0	0.0	0.0	58.3	41.7	193	4.39
X2.12	0.0	2.8	25.0	55.6	16.7	172	3.91
Total skor variabel						2108	
Rata-rata variabel						175.7	
Nilai minimum						172	
Nilai maksimal						193	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 12 item yang mempresentasikan variabel X2 (Kepuasan sosial) memiliki skor total rata-rata 175.7. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kepuasan sosial pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penelitian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kepuasan sosial tersebut.

c. Frekuensi variabel kepuasan fisik (X3)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel kepuasan fisik (X3) secara ringkas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Ringkasan diskripsi frekuensi variabel kepuasan fisik (X3)

Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total Skor	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
X3.1	0.0	0.0	19.4	66.7	13.9	175	3.98
X3.2	0.0	0.0	16.7	61.1	22.2	175	3.98
X3.3	0.0	0.0	11.1	86.1	2.8	172	3.91
X3.4	0.0	0.0	8.3	75.0	16.7	179	4.07
X3.5	0.0	0.0	25.0	66.7	8.3	171	3.89
Total skor variabel						872	
Rata-rata variabel						174.4	
Nilai minimum						172	
Nilai maksimal						179	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 5 item yang mempresentasikan variabel X3 (Kepuasan fisik) memiliki skor total rata-rata 174.4. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kepuasan fisik pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penelitian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kepuasan fisik tersebut.

d. Frekuensi variabel kepuasan finansial (X4)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel kepuasan finansial (X4) secara ringkas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Ringkasan diskripsi frekuensi variabel kepuasan finansial (X4)

Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total Skor	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
X4.1	0.0	0.0	27.8	61.1	11.1	170	3.86
X4.2	0.0	8.3	33.3	47.2	11.1	160	3.64
X4.3	0.0	0.0	8.3	61.1	30.6	183	4.16
X4.4	5.6	27.8	41.7	25.0	0.0	135	3.07
X4.5	0.0	0.0	16.7	83.3	0.0	166	3.77
X4.6	0.0	2.8	33.3	55.6	8.3	164	3.73
X4.7	19.4	38.9	22.2	19.4	0.0	120	2.73
X4.8	0.0	0.0	44.4	50.0	5.6	154	3.50
Total skor variabel						1252	
Rata-rata variabel						156.5	
Nilai minimum						120	
Nilai maksimal						183	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 8 item yang mempresentasikan variabel X4 (Kepuasan finansial) memiliki skor total rata-rata 156.5. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kepuasan finansial pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penelitian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kepuasan finansial tersebut.

e. Frekuensi variabel kinerja (Y)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel kinerja (Y) secara ringkas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Ringkasan diskripsi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y)

Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total Skor	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
Y1	0.0	0.0	0.0	77.8	22.2	184	4.18
Y2	0.0	0.0	8.3	69.4	22.2	183	4.16
Y3	0.0	0.0	11.1	72.2	16.7	180	4.09
Y4	0.0	8.3	69.4	16.7	5.6	143	3.25
Y5	0.0	8.3	66.7	19.4	5.6	145	3.30
Y6	0.0	0.0	30.6	63.9	5.6	167	3.80
Y7	0.0	0.0	36.1	61.1	2.8	162	3.68
Y8	0.0	0.0	38.9	55.6	5.6	160	3.64
Total skor variabel						1324	
Rata-rata variabel						134.7	
Nilai minimum						143	
Nilai maksimal						184	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 8 item yang mempresentasikan variabel Y (Kinerja karyawan) memiliki skor total rata-rata 134.7. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kinerja pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penelitian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kinerja tersebut.

4.2.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Sedangkan reliabilitas adalah seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal da subjek yang sama (Hasan

dalam Fuad, 2014: 74). Instrument dikatakan reliable apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

Adapun hasil ringkasan uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan Dlam tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesoner

Variabel	Butir	r correlation	r tabel 5%	Sig	Alpha	Koefisien Alpha Cronbach	Validitas	Reliabilitas
Kepuasan Psikologi (X1)	X1.1	0.675	0.297	.000	0.05	.179	Valid	Tidak Reliabel
	X1.2	0.579	0.297	.000	0.05		Valid	
	X1.3	0.595	0.297	.000	0.05		Valid	
Kepuasan Sosial (X2)	X2.1	0.323	0.297	.033	0.05	.787	Valid	Reliabel
	X2.2	0.577	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.3	0.493	0.297	.001	0.05		Valid	
	X2.4	0.610	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.5	0.498	0.297	.001	0.05		Valid	
	X2.6	0.260	0.297	.088	0.05		Tidak Valid	
	X2.7	0.595	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.8	0.563	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.9	0.682	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.10	0.552	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.11	0.539	0.297	.000	0.05		Valid	
	X2.12	0.697	0.297	.000	0.05		Valid	
Kepuasan fisik (X3)	X3.1	0.783	0.297	.000	0.05	.719	Valid	Reliabel
	X3.2	0.802	0.297	.000	0.05		Valid	
	X3.3	0.623	0.297	.000	0.05		Valid	
	X3.4	0.482	0.297	.001	0.05		Valid	
	X3.5	0.721	0.297	.000	0.05		Valid	
Kepuasan finansial (X4)	X4.1	0.644	0.297	.000	0.05	.636	Valid	Reliabel
	X4.2	0.607	0.297	.000	0.05		Valid	
	X4.3	0.228	0.297	.136	0.05		Tidak Valid	
	X4.4	0.631	0.297	.000	0.05		Valid	
	X4.5	0.150	0.297	.332	0.05		Tidak Valid	

	X4.6	0.659	0.297	.000	0.05		Valid	
	X4.7	0.509	0.297	.024	0.05		Valid	
	X4.8	0.511	0.297	.000	0.05		Valid	
Kinerja (Y)	Y1.1	0.635	0.297	.000	0.05	.847	Valid	Reliabel
	Y1.2	0.708	0.297	.000	0.05		Valid	
	Y1.3	0.450	0.297	.002	0.05		Valid	
	Y1.4	0.817	0.297	.000	0.05		Valid	
	Y1.5	0.809	0.297	.000	0.05		Valid	
	Y1.6	0.719	0.297	.000	0.05		Valid	
	Y1.7	0.674	0.297	.000	0.05		Valid	
	Y1.8	0.714	0.297	.000	0.05		Valid	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r correlation $>$ nilai r kritis. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Dan uji reabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha $>$ 0.60, maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliable (handal) kecuali variabel X1 (kepuasan psikologi).

4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One- Sample Kolmogorov-Smirnow Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29492364
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,942
Asymp. Sig. (2-tailed)		,337

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,337 yaitu $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineeritas

Uji Multikolineeritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas

Tabel 4.9
Uji Multikolineeritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,314	,628		2,094	,043		
X1	-,049	,130	-,051	-,374	,710	,790	1,267
X2	,178	,163	,163	1,092	,281	,656	1,524
X3	,142	,147	,137	,964	,341	,726	1,377
X4	,386	,114	,501	3,378	,002	,665	1,504

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.9 diperoleh *Variance Inflation Factor (VIF)* semua variabel X1, X2, X3 dan X4 bernilai disekitar angka 1 dan tidak lebih dari angka 10. Serta mempunyai nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	,656 ^a	,430	,372	,3097	1,731

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.731 pada nilai *Alfa* 0.05 dengan n : 44 (Jumlah sampel) dan k : 4 (Jumlah variabel independent) maka di peroleh nilai dL : 1.3263 dan dU : 1.7200 karena nilai $dU < DW < 4-dU$ ($1.7200 < dw < 2.2800$) maka tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

d. Uji Heterokedestisitas

Uji heterokedestisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Tabel 4.11
Uji Heterokedestisitas

			X1	X2	X3	X4	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,410**	,258	,384*	,114
		Sig. (2-tailed)	.	,006	,091	,010	,461
		N	44	44	44	44	44
	X2	Correlation Coefficient	,410**	1,000	,402**	,500**	,069
		Sig. (2-tailed)	,006	.	,007	,001	,658
		N	44	44	44	44	44
	X3	Correlation Coefficient	,258	,402**	1,000	,462**	,012
		Sig. (2-tailed)	,091	,007	.	,002	,936
		N	44	44	44	44	44
	X4	Correlation Coefficient	,384*	,500**	,462**	1,000	-,163
		Sig. (2-tailed)	,010	,001	,002	.	,290
		N	44	44	44	44	44
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,114	,069	,012	-,163	1,000
		Sig. (2-tailed)	,461	,658	,936	,290	.
		N	44	44	44	44	44

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa Karena signifikansi korelasi keempat variable independent terhadap unstandardized masing-masing lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, tidak ada korelasi antara besar data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.2.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,314	,628		2,094	,043		
X1	-,049	,130	-,051	-,374	,710	,790	1,267
X2	,178	,163	,163	1,092	,281	,656	1,524
X3	,142	,147	,137	,964	,341	,726	1,377
X4	,386	,114	,501	3,378	,002	,665	1,504
R	.656						
R Square	.430						
Adjusted R Square	.372						
F hitung	7,358						
F tabel	2,61						
Sig. F	,000						
Alpha	0,05						

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel 4.12 maka dapat dihasilkan sebagai berikut:

a. Model Persamaan regresi yang di peroleh adalah $Y = 1.328 - .049X_1 + .178X_2 + .1142X_3 + .386X_4 + e$

Dimana:

Y: Kinerja

a: Bilangan konstanta

X1: Kepuasan psikologi

X2: Kepuasan sosial

X3: Kepuasan fisik

X4: Kepuasan finansial

e: standart error

b. Konstanta mempunyai nilai positif dengan nilai sebesar 1.314. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dianggap bahwa tanpa ada pengaruh kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1.314 dalam artian kinerjanya rendah.

c. Koefisien variabel X1 (Kepuasan psikologi)

Nilai dari koefisien regresi X1 sebesar -0.049 menyatakan bahwa kepuasan psikologi berpengaruh negatif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan psikologi maka akan berdampak pada semakin rendah pula kinerja karyawan.

d. Koefisien variabel X2 (Kepuasan sosial)

Nilai dari koefisien regresi X2 sebesar 0.178 menyatakan bahwa kepuasan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan sosial maka akan berdampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan.

e. Koefisien variabel X3 (Kepuasan fisik)

Nilai dari koefisien regresi X3 sebesar 0.142 menyatakan bahwa kepuasan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi kepuasan fisik maka akan berdampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan.

f. Koefisien variabel X4 (Kepuasan finansial)

Nilai dari koefisien regresi X4 sebesar 0.386 menyatakan bahwa kepuasan finansial berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan finansial maka akan berdampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan.

g. Koefisien determinasi *Adjusted R Square (R²)* digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kepuasan psikologi (X1), sosial (X2), fisik (X3) dan finansial (X4) dapat dijelaskan variasi/perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.372 atau sebesar 37.2% dan sisanya 62.8% disebabkan variabel lain diluar penelitian.

4.2.2.5 Penguji Hipotesis

a. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama adalah dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial) terhadap variabel terikat (kinerja) secara simultan dengan menggunakan uji F serentak). Adapun ringkasan hasil perhitungan sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai Uji	Keputusan terhadap Ha
1.	Pengaruh kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan	F = 7.356 Sig F = 0.000	Ha diterima
2.	Pengaruh kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan a. Pengaruh kepuasan psikologi secara parsial terhadap kinerja karyawan b. Pengaruh kepuasan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan c. Pengaruh kepuasan fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan d. Pengaruh kepuasan finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan	Alpha = 5% t hitung = -0.374 sig = 0.710 t hitung = 1.092 sig = 0.281 t hitung = 0.964 sig = 0.341 t hitung = 3.378 sig = 0.002	Ha ditolak Ha ditolak Ha ditolak Ha diterima
3.	Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan a. Kepuasan psikologi (X1) b. Kepuasan sosial (X2) c. Kepuasan fisik (X3) d. Kepuasan finansial (X4)	Beta = -0.051 0.163 0.137 0.501	X4 dominan

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari hasil uji F pada tabel 4.13 terdapat nilai F hitung sebesar 7.356 sedangkan F hitung > F tabel signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji pengaruh bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t. dari hasil uji t pada tabel 4. 13 dapat disimpulkan bahwa:

- a). Pengaruh Kepuasan psikologi terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan psikologi sebesar 0.710 artinya $p > 0.05$ (5%).

- b). Pengaruh Kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan sosial sebesar 0.281 artinya $p > 0.05$ (5%).
- c). Pengaruh Kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan fisik sebesar 0.341 artinya $p > 0.05$ (5%).
- d). Pengaruh Kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan finansial sebesar 0.002 artinya $p < 0.05$ (5%).

c. Hipotesis ketiga

Penguji hipotesis ketiga dilakukan dengan menguji manakah variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahuludiketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X4 (Kepuasan finansial) yaitu memiliki nilai sebesar 0.501.

4.2.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisik dan finansial) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), dapat dilihat hasil dari koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan

regresi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.372 atau 37.2%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 37.2%. Sedangkan sisanya 62.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan model.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh kepuasan Psikologi, sosial, fisik dan kepuasan finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat ditemukan bahwa kepuasan Psikologi, sosial, fisik dan kepuasan finansial, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian fasilitas yang cukup baik, sikap atasan kepada bawahan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, honor dan bonus dan beberapa alasan lainnya secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} = 7.358$ $F_{tabel} = 2.61$. Maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0.000 pada taraf 5% ($p < 0.05$). hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kepuasan psikologi, sosial, fisisk dan kepuasan finansial) secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi ke empat kepuasan tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Dapat dibuktikan pula oleh pernyataan yang diberikan oleh responden mengarah pada pernyataan setuju atas kepuasan yang dirasakan mereka sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Tentunya perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentoso (1999), sehingga muncullah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

e) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

f) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja

karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

g) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

h) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

b. Pengaruh kepuasan Psikologi, sosial, fisik dan kepuasan finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan

- Pengaruh kepuasan psikologi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan psikologi sebesar 0.710 artinya $p > 0.05$ (5%). Dengan angka koefisien -0.49 artinya dengan menganggap koefisien konstan kepuasan psikologis justru mengurangi kinerja karyawan sebesar 49% hal ini bertolak belakang dengan teori yang dinyatakan Edi Sutrisno (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- Pengaruh kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan sosial sebesar 0.281 artinya $p > 0.05$ (5%). Dengan angka koefisien 0.178 dengan menganggap koefisien konstan kepuasan psikologis justru menambah kinerja karyawan sebesar 17.8% hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Edi Sutrisno (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan

perserikatan pekerja, faktor kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.

- Pengaruh kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan fisik sebesar 0.341 artinya $p > 0.05$ (5%). Dengan angka koefisien 0.142 dengan menganggap koefisien konstan kepuasan psikologis justru menambah kinerja karyawan sebesar 14.2% hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Edi Sutrisno (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- Pengaruh kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kepuasan finansial sebesar 0.002 artinya $p < 0.05$ (5%). Dengan angka koefisien 0.386 dengan menganggap koefisien konstan kepuasan psikologis justru menambah kinerja karyawan sebesar 38.6% hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Edi Sutrisno (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi

sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

c. variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan finansial

Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X4 (Kepuasan finansial) yaitu memiliki nilai sebesar 0.501. Dengan nilai signifikansi kepuasan finansial sebesar 0.002 artinya $p < 0.05$ (5%).

Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi berupa bayaran seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan yang ada di PT. BPRS Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep secara tepat dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap karyawan. Yang mana hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Blum dalam As'ad (1999: 114), antara lain:

- a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, faktor kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Pengertian diatas juga diperkuat dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 97 ialah sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Kepuasan kerja psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja. Hal ini bisa dilihat dari nilai F hitung = 7.358 dan F tabel = 2.61 berarti nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi pada 0.000 pada taraf 5% ($p < 0.05$).
2. Dari kepuasan kerja psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) secara parsial hanya kepuasan finansial (X4) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dengan nilai t hitung = 3.378 dan t tabel = 1.68107 dengan signifikansi 0.002 pada taraf 5%.
3. Berdasarkan dari perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel X4 (kepuasan finansial) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.501.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

1. Bagi perusahaan

Program-program yang telah dilaksanakan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat di manfaatkan sebagai daftar rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan acuan untuk pengoreksian akan peneletian selanjutnya dan dapat dikembangkan lagi agar menjadi penelitian yang lebih baik. Semoga bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

- Aid al-qarni. 2007. *Tafsir Muyassar*. Penerj, tim Qisthi Press. Jakarta: Qisthi Press.
- Alfaidah, Fitria. 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koperasi Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Al-Jazairi, syaikh Abu Bakar Jabir. 2009. *Tafsir Al-Quran Al-Aisar/ Syaikh Abu Bakar Al-Jazairi*. Jakarta: darus Sunnah.
- Amalia, Kartika. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. *Skripsi*. (Tidak dipublikasikan). Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Arikonto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap konerja karyawan pada PT. merapi agung lestari. *Skripsi*. (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 1999, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. 1987 *Psikologi Industri, Edisi ketiga*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Syaifudin. 2007. *Validitas dan Reaabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar cet: VII
- Bilson Simamora. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Burhanuddin Wahab, R. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank mandiri (PERSERO) Tbk. Makassar. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen kinerja, Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dr. Basyir. Hikmat. 2011. *Tafsir Al-Muyassar Jilid 2*. Solo: An-naba'.0078
- Fadli, Uus Md & Nelly Artini. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang, *Jurnal Manajemen* Vol.09 No. 2 Januari 2012.

- Fauzi F, Ahmad. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gunung Jati Probolinggo Jawa Timur. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Fuad, Syamsul. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Gumilar, Eko Agung. 2010. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Skripsi*. (Tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Hakim, Lukman. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Rayon Sampang. *Skripsi*. (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hanif rijal, M & Intan R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 1. No 2.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henik P, Dkk. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Wanita Di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. *Jurnal* Vol. XIII No. 1 Juni 2011: 27-45
- Husnan, Heindjrachman Suad. 1986. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Juniantara, I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Tesis*. (Tidak dipublikasikan). Program Studi Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.
- Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L., & Jacson, J.H. 2009. *Manajemen sumber Daya manusia*. (terj. Diana Angelica). Jakarta: salemba Empat.
- Muhammad Al-Mad'u Ba'bad Rouf Al-Manawi. 1391 H-1972 M. *Kitab Faidlul Qodir syarah kitab Jami' As-sogir*. Surabaya: Darul Fikr.
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-ajaran Ekonomi Rosulullah: Kajian Hadist Nabi Dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Nugroho, Wahyu. 2009. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Pabundu Tika, Moh. 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prawirosentoso. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandy, M Chairil Anwar. 2004. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja pada Pegawai Panti Asuhan Taman Harapan Sumenep. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana, Malang.
- Sani, Ahmad & Maharani, Vivin. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah: pesan, kesan dan kerasian Al-Quran / M. Quraish Shihab*. Jakarta: Lentera hati
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuisisioner, dan Analisi Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Suwardi. 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No 1 Juli 2011.

- Teguh, Muhammad. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tohardi Ahmad. Ir., M.M. 2002. *Peramahan praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Yudha asteria P, P & Made Yenni Latrini. 2013. E-Jurnal Akuntansi, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan *In-Role Performance* dan *Innovative Performance* Sebagai Variabel Mediasi, 5.3 (2013): 627-638.



LAMPIRAN 1

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibuk/Saudara/saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Irhamatul Jariyati
NIM : 12510127
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana malik Ibrahim Malang

Kami mohon bantuan dan partisipasinya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibuk/Saudara/saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (✓) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Nama :

Usia :

Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Lama bekerja :

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Faktor Psikologi						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan sesuai minat saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan menambah keterampilan kerja saya					
3.	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan saya					
Faktor Sosial						
1.	Rekan kerja di perusahaan mendukung kinerja saya					
2.	Saya merasa senang karena rekan-rekan kerja momotivasi kemajuan karir saya					
3.	Saya menikmati kebersamaan dengan rekan-rekan kerja saya					
4.	Pimpinan memberikan dukungan terhadap kinerja saya					
5.	Perusahaan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan					
6.	Sanksi yang diberikan perusahaan memberatkan					
7.	Pengawasan di perusahaan sudah cukup baik					
8.	Pembagian dan pengorganisasian pekerjaan sudah cukup baik					
9.	Peraturan di perusahaan sudah cukup baik					
10.	Saya lebih senang jika sewaktu-waktu perusahaan mengadakan kegiatan refresing antar karyawan					
11.	Pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya					
12.	Saya merasa puas saat pimpinan menegur karyawan yang tidak disiplin					
Faktor Fisik						
1.	Saya merasa nyaman bekerja diruangan karena fasilitas ruang kerja saya lengkap					
2.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan saya					
3.	Temperatur udara diruangan kerja saya sangat mendukung					
4.	Perusahaan cukup memperhatikan keselamatan kerja karyawannya					
5.	Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karyawan					

Faktor Finansial						
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai kinerja saya					
2.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya kerjakan					
3.	Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
4.	Saya merasa senang bekerja lembur, karena bonus yang saya terima					
5.	Tunjangan yang saya terima sesuai					
6.	Pemberian bonus kerja di perusahaan mendukung kinerja saya					
7.	Jaminan atas pekerjaan saya kurang di perhatikan					
8.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan di promosikan di perusahaan					
Kinerja karyawan						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu					
2.	Saya memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan					
3.	Ketelitian dalam bekerja adalah hal yang saya perhatikan					
4.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan yang lain					
5.	Kualitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan yang lain					
6.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik					
7.	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai target yang saya tentukan					
8.	Pencapaian kinerja saya cukup memuaskan					

Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Berapa jumlah keseluruhan keryawan PT. BPRS Bhakti Sumekar
2. Bagaimana pengawasan atasan terhadap karyawannya
3. Siapa yang bertanggung jawab atas keselamatan karyawan yang bertugas di lapangan
4. Sikap kerja yang diterapkan di PT. BPRS Bhakti Sumekar apakah sudah sesuai dengan norma-norma syariat islam
5. Bagaimana menanggapi karyawan yang kinerjanya kurang baik, yang mana pimpinan sudah memberikan peringatan beberapa kali tetapi kinerjanya tetap kurang baik
6. Apa saja Sanksi karyawan yang melanggar peraturan
7. Apa saja kegiatan perusahaan untuk mengantisipasi tingkat kejenuhan karyawan
8. Tempat refresing karyawan biasanya dimana, dan kapan waktunya
9. Fasilitas yang perusahaan berikan apakah sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan
10. Apa saja fasilitas perusahaan yang di sediakan untuk karyawan
11. Kapan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang prestasi kerjanya bagus
12. Apakah karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar selalu hadir tepat waktu
13. Apakah pimpinan sudah menjalin hubungan yang baik dengan semua karyawan
14. Apakah pembagian dan pengorganisasian pekerjaan sudah sesuai dengan bakat dan minat karyawan
15. Apakah kinerja karyawan sudah sesuai target
16. Apakah karyawan selalu teliti dalam bekerja
17. Apa saja sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan
18. Apa saja peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan
19. Tunjangan apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan
20. Kreatifitas apa saja yang karyawan berikan kepada perusahaan

Lampiran 2

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,93	4,25	1,48	4,05	4,14	4,11	4,30
Sum		173	187	65	178	182	181	189

Statistics

		X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,98	3,23	3,91	3,91	4,05	3,95	4,39
Sum		175	142	172	172	178	174	193

Statistics

		X2.12	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,91	3,98	3,98	3,91	4,07	3,89	3,86
Sum		172	175	175	172	179	171	170

Statistics

		X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Mean	3,64	4,16	3,07	3,77	3,73	2,73	3,50
Sum	160	183	135	166	164	120	154

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,18	4,16	4,09	3,25	3,30	3,80
Sum		184	183	180	143	145	167

		Y1.7	Y1.8
N	Valid	44	44
	Missing	0	0
Mean		3,68	3,64
Sum		162	160

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	27,3	27,3	27,3
	S	23	52,3	52,3	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	27	61,4	61,4	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	27	61,4	61,4	61,4
	TS	15	34,1	34,1	95,5
	S	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	13,6	13,6	13,6
	S	30	68,2	68,2	81,8

SS	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	4	9,1	9,1	11,4
	S	27	61,4	61,4	72,7
	SS	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,1	9,1	9,1
	S	31	70,5	70,5	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	27	61,4	61,4	65,9

SS	15	34,1	34,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	20,5	20,5	20,5
	S	27	61,4	61,4	81,8
	SS	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3
	TS	5	11,4	11,4	13,6
	N	24	54,5	54,5	68,2
	S	11	25,0	25,0	93,2
	SS	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,5	4,5	4,5
	N	9	20,5	20,5	25,0
	S	24	54,5	54,5	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	13,6	13,6	13,6
	S	36	81,8	81,8	95,5
	SS	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	5	11,4	11,4	13,6
	S	29	65,9	65,9	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	13	29,5	29,5	31,8
	S	17	38,6	38,6	70,5
	SS	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	61,4	61,4	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	11	25,0	25,0	27,3
	S	23	52,3	52,3	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	15,9	15,9	15,9
	S	31	70,5	70,5	86,4
	SS	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	20,5	20,5	20,5
	S	27	61,4	61,4	81,8
	SS	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	13,6	13,6	13,6
	S	36	81,8	81,8	95,5
	SS	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,1	9,1	9,1
	S	33	75,0	75,0	84,1
	SS	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	25,0	25,0	25,0
	S	27	61,4	61,4	86,4
	SS	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	27,3	27,3	27,3
	S	26	59,1	59,1	86,4
	SS	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	N	14	31,8	31,8	38,6
	S	23	52,3	52,3	90,9
	SS	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	13,6	13,6	13,6
	S	25	56,8	56,8	70,5
	SS	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,5	4,5	4,5
	TS	10	22,7	22,7	27,3
	N	18	40,9	40,9	68,2

S	11	25,0	25,0	93,2
SS	3	6,8	6,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	22,7	22,7	22,7
	S	34	77,3	77,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	15,9	15,9	15,9
	TS	14	31,8	31,8	47,7
	N	10	22,7	22,7	70,5
	S	10	22,7	22,7	93,2
	SS	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X4.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3

N	21	47,7	47,7	50,0
S	20	45,5	45,5	95,5
SS	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	34	77,3	77,3	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	31	70,5	70,5	77,3
	SS	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,1	9,1	9,1

S	32	72,7	72,7	81,8
SS	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	N	29	65,9	65,9	72,7
	S	10	22,7	22,7	95,5
	SS	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	N	28	63,6	63,6	70,5
	S	10	22,7	22,7	93,2
	SS	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	27,3	27,3	27,3
	S	29	65,9	65,9	93,2
	SS	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	34,1	34,1	34,1
	S	28	63,6	63,6	97,7
	SS	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	40,9	40,9	40,9
	S	24	54,5	54,5	95,5
	SS	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



LAMPIRAN 3

Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Sig	Alpha	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Validitas	Reliabilitas
Kepuasan Finansial (X1)	X1.1	.000	0.05	.179	Valid	Tidak Reliabel
	X1.2	.000	0.05		Valid	
	X1.3	.000	0.05		Valid	
Kepuasan Fisik (X2)	X2.1	.033	0.05	.787	Valid	Reliabel
	X2.2	.000	0.05		Valid	
	X2.3	.001	0.05		Valid	
	X2.4	.000	0.05		Valid	
	X2.5	.001	0.05		Valid	
	X2.6	.088	0.05		Tidak Valid	
	X2.7	.000	0.05		Valid	
	X2.8	.000	0.05		Valid	
	X2.9	.000	0.05		Valid	
	X2.10	.000	0.05		Valid	
	X2.11	.000	0.05		Valid	
	X2.12	.000	0.05		Valid	
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	.000	0.05	.719	Valid	Reliabel
	X3.2	.000	0.05		Valid	
	X3.3	.000	0.05		Valid	
	X3.4	.001	0.05		Valid	
	X3.5	.000	0.05		Valid	
Kepuasan Psikologi (X4)	X4.1	.000	0.05	.636	Valid	Reliabel
	X4.2	.000	0.05		Valid	
	X4.3	.136	0.05		Tidak Valid	
	X4.4	.000	0.05		Valid	
	X4.5	.332	0.05		Tidak Valid	
	X4.6	.000	0.05		Valid	
	X4.7	.024	0.05		Valid	
	X4.8	.000	0.05		Valid	
Kinerja (Y)	Y1.1	.000	0.05	.847	Valid	Reliabel
	Y1.2	.000	0.05		Valid	
	Y1.3	.002	0.05		Valid	
	Y1.4	.000	0.05		Valid	

	Y1.5	.000	0.05		Valid	
	Y1.6	.000	0.05		Valid	
	Y1.7	.000	0.05		Valid	
	Y1.8	.000	0.05		Valid	

Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,822	4	,705	7,356	,000 ^a
	Residual	3,740	39	,096		
	Total	6,562	43			

Uji parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,314	,628		2,094	,043		
	X1	-,049	,130	-,051	-,374	,710	,790	1,26
	X2	,178	,163	,163	1,092	,281	,656	1,52
	X3	,142	,147	,137	,964	,341	,726	1,37
	X4	,386	,114	,501	3,378	,002	,665	1,50

Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,656 ^a	,430	,372	,3097	1,731

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29492364
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,942
Asymp. Sig. (2-tailed)		,337

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,314	,628		2,094	,043		
	X1	-,049	,130	-,051	-,374	,710	,790	1,267
	X2	,178	,163	,163	1,092	,281	,656	1,524
	X3	,142	,147	,137	,964	,341	,726	1,377
	X4	,386	,114	,501	3,378	,002	,665	1,504

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,656 ^a	,430	,372	,3097	1,731










Uji heterokedastisitas

Correlations

			X1	X2	X3	X4	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,00	,410*	,258	,384*	,114
		Sig. (2-tailed)	.	,006	,091	,010	,461
		N	44	44	44	44	44
	X2	Correlation Coefficient	,410*	1,00	,402*	,500*	,069
		Sig. (2-tailed)	,006	.	,007	,001	,658
		N	44	44	44	44	44
	X3	Correlation Coefficient	,258	,402*	1,00	,462*	,012
		Sig. (2-tailed)	,091	,007	.	,002	,936
		N	44	44	44	44	44
	X4	Correlation Coefficient	,384*	,500*	,462*	1,00	-,163
		Sig. (2-tailed)	,010	,001	,002	.	,290
		N	44	44	44	44	44
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	,114	,069	,012	-,163	1,000
		Sig. (2-tailed)	,461	,658	,936	,290	.
		N	44	44	44	44	44

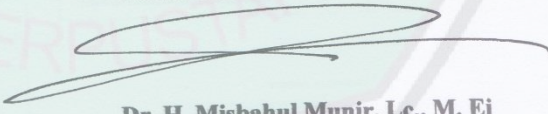
BUKTI KONSULTASI

Nama : Irhamatul Jariyati
 NIM/Jurusan : 12510127/ Manajemen
 Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M. Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti
 Sumekar Kabupaten Sumenep

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	17 November 2015	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	24 November 2015	Proposal	2. 
3.	27 November 2015	Revisi Bab I,II, III	3. 
4.	01 Desember 2015	Revisi & Acc Proposal	4. 
5.	11 Desember 2015	Seminar Proposal	5. 
6.	18 Maret 2016	Revisi Bab I	6. 
7.	23 Maret 2016	Bimbingan Bab I,II,III,IV	7. 
8.	15 Juni 2016	Bimbingan Bab I,II,III,IV,V	8. 
9.	16 Juni 2016	Acc SKRIPSI	9. 
10.			10.

Malang, 16 Juni 2016

Mengetahui:
 Ketua Jurusan Manajemen,


 Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei
 NIP. 197507072005011005