

**PENGARUH *MOTIVATIONAL FACTORS* DAN *HYGIENE FACTORS*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BMT BINA IKHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH
ERRI KOMARIYAH
NIM: 01390629**

PEMBIMBING

- 1. MISNEN ARDIANSYAH, S.E., M.Si**
- 2. SYAFIQ M. HANAFLI, S.Ag., M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
1427H/2006M**

MISNEN ARDIANSYAH, S.E., M.Si.

Dosen Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Sdr. Erri Khomariyah

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas

Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, dan mengoreksi serta memberi masukan dan perbaikan-perbaikan seperlunya terhadap isi dan penulisan skripsi saudara:

Nama : Erri Khomariyah

NIM : 01390629

Judul skripsi : **"Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap**

**Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri
Yogyakarta"**

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Keuangan Islam Fakultas Syari'ah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Shafar 1427 H

18 Maret 2006

Pembimbing I,



Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si

NIP: 150 300 993

H. SYAFIQ MAHMADAH HANAFLI, S.Ag., M.Ag.
Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi
Sdr. Erri Khomariyah

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, dan mengoreksi serta memberi masukan dan perbaikan-perbaikan seperlunya terhadap isi dan penulisan skripsi saudara:

Nama : Erri Khomariyah
NIM : 0139 0629
Judul skripsi : **"Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta"**

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Shafar 1427H
18 Maret 2006

Pembimbing II,



Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP: 150 282 012

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul


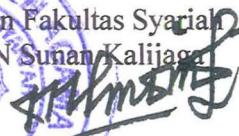
**PENGARUH *MOTIVATIONAL FACTORS* DAN *HYGIENE FACTORS*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BMT BINA
IKHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh:

ERRI KHOMARIYAH
NIM: 01390629

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Kamis tanggal 6 April 2006/ 7 Rabi'ul Awwal 1427 H. dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 14 Rabi'ul Awwal 1427 H
13 April 2006 M


Dekan Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga

Drs. H. A. Malik Madany, MA.
NIP: 150 182 698

Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua Sidang



Drs. H. Dahwan, M.Si
NIP: 150 178 662

Sekretaris Sidang



Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si
NIP: 150 300 993

Pembimbing I



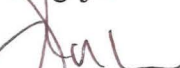
Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si
NIP: 150 300 993

Pembimbing II



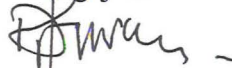
H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag., M.Ag
NIP: 150 282 012

Penguji I



Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si
NIP: 150 300 993

Penguji II



Drs. Dahwan, M.Si
NIP: 150 178 662

MOTTO

1. Perilaku manusia itu tergantung suasana hatinya. Maka marilah kita menata qalbu secara sistematis. Kalau mengubah bangsa terlalu besar, setidaknya kita bisa memperbaiki diri lewat Manajemen Qalbu. (MQ)

لا يكلف الله نفسا إلاّ وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت ربّنا لا
تؤاخذنا ان نسينا او اخطأنا ربّنا و لا تحمل علينا إصرا كما حملته على الذين
من قبلنا ربّنا ولا تحمّلنا ما لا طاقة لنا به واعف عنا واغفر لنا وارحمنا أنت
مولنا فانصرنا على القوم الكافرين

2. Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo’a): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma’afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang fakir.” (Q.S. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

رَبِّ اغْفِرْ لِي وَ لَوَالِدِيّ وَ اَرْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا

Ya Tuhan kami sayangilah kedua orang tuaku sebagaimana mereka menyayangi aku
sewaktu masih kecil

Karya ini kupersembahkan untuk:

Allah SWT

Ayah dan Ibuku (Bp Gito dan Ibu Sumarni) tercinta

Adikku (Ali Rohmad) tersayang

Seluruh keluargaku (p'de, budhe, p'lek, bulek, keponakan) yang kubanggakan

Sahabat-sahabatku yang selalu kurindukan

Seseorang yang akan menjadi pendamping hidupku

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang akan menjadi kenangan

Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang telah kalian
berikan

ABSTRAK

PENGARUH *MOTIVATIONAL FACTORS* DAN *HYGIENE FACTORS* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BMT BINA IKHSANUL FIKRI

ERRI KHOMARIYAH
01390629

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh teori dua faktor (*motivasi-hygiene* Herzberg) terhadap kepuasan kerja karyawan. *Motivational factors* disebut juga faktor motivasi, faktor internal, dan *satisfier*. *Motivational factors* yaitu faktor yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, kemajuan, pekerjaan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Sedangkan *hygiene factors* disebut juga faktor pemeliharaan (*maintenance*), faktor eksternal, dan *dissatisfier*. *Hygiene factors* yaitu faktor yang dibuktikan sebagai sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari: administrasi, kebijakan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan karyawan, hubungan dengan rekan kerja, upah, keamanan, kondisi kerja, dan status.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Jumlah karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri 35 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner (angket). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (populasi 35). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (*motivasi-hygiene*) secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Di antara variabel motivasi dan *hygiene*, variabel motivasi lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini lebih disebabkan karena kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawab atas pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

Menurut pendapat Herzberg, jika *motivational factors* terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja tetapi tidak terpenuhinya faktor motivasi tidak selaiu menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan tidak terpenuhinya *hygiene factors* akan menimbulkan ketidakpuasan tetapi jika *hygiene factors* terpenuhipun karyawan tidak akan meningkat kepuasannya. Jadi *hygiene factors* hanya mempertahankan kepuasan kerja, tidak meningkatkan kepuasan kerja.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	-
ت	Ta'	t	-
ث	Sa'	s	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	-
ح	Ha'	h	h (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	-
د	Dal	d	-
ذ	zal	z	z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	-
ز	zai	z	-
س	sin	s	-
ش	syin	sy	-
ص	sad	s	s (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	d (dengan titik di bawah)

ط	Ta'	t	T (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	z	z (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik
غ	Gain	g	-
ف	Fa'	f	-
ق	qaf	q	-
ك	kaf	k	-
ل	lam	l	-
م	mim	m	-
ن	nun	n	-
و	wawu	w	-
هـ	Ha'	h	-
ء	hamzah	'	Apostof (tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ي	ya'	y	-

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti Vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-----	Fathah	a	a
-----	Kasrah	i	i
-----	Dammah	u	u

Contoh:

كتب - *kataba* يذهب - *yazhabu*

سئل - *su'ila* ذكر - *zukira*

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي-----	Fathah dan ya	ai	a dan i
و-----	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - *kaifa* هول - *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي --- ا ---	Fathah dan alif Atau alif Maksurah	a	a dengan garis di atas
ي -----	Kasrah dan ya	i	i dengan garis di atas
و -----	Dammah dan wawu	u	u dengan garis di atas

Contoh:

قال - *qala*

قيل - *qila*

رمى - *rama*

يقول - *yaqulu*

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua:

- a. Ta' Marbutah hidup

Ta' Marbutah yang hidup atau yang mendapat harakah fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah (t).

- b. Ta' Marbutah mati

Ta' marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h)

Contoh: طلحة - *Talhah*

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha/h/

Contoh: روضة الجنة - *Raudah al-jannah*

5. Syaddah(Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: ربنا - *rabbana*

نعيم - *na'ima*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu tidak dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyyah. Dan kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda (-)

Contoh:

الرجل - *al-Rajulu*

السيدة - *al-Sayyidatu*

Contoh:

القلم - *al-Qalamu*

البديع - *al-Badi'u*

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شئ - *syai'un*

امرت - *umirtu*

تاخذون - ta'khuzuna al-Nau'u النوء

8. Penulisan Kata atau Kalimat

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan. Dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut ditulis dengan kata sekata.

Contoh:

وان الله هو خير الرازقين - *Wa inna Allah lahuwa kahiru al-Raziqin*

فاوفوا الكيل و الميزان - *Fa 'aufu al-Kaila wa al- Mizan*

9. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, seperti huruf kapital yang digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وما محمد الا رسول - *wama Muhammadun illa Rasul*

ان اول بيت وضع للناس - *inna awwala baitin wudi'a linnasi*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمدا رسول الله
اللهم صلّ و سلّم على محمد وعلى اله واصحابه اجمعين اما بعد.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.”**

Penyusunan menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penyusun ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. H. A. Malik Madaniy, M.A, selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si dan Bapak Syafiq Mahmadah, M.Ag selaku pembimbing I dan II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE. M.Si dan Bapak Fuad Arif Fudiyanto, S.Pd, selaku Ketua Prodi dan Penasehat Akademik yang turut berperan memberikan kemudahan dan semangat untuk studi dan penulisan skripsi ini.
4. Bapak / Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta semua guru yang telah memberi bekal ilmu pada penyusun.

5. Pihak BMT Bina Ikhsanul Fikri yang telah menerima dan memberi ijin dan informasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ayahku (Gito), Ibu (Sumarni), Adik (Rohmad), dan Keluarga besarku yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku KUI (City-cute, Yanief, B'orie, Oliv), IKMAS (Faried, M'Mey2, M'Bey2, Terry, Kak Isna, Kak Iwan, Kak Bowo), Gowok D1/171 (M'wien, Elin, Ulpha, Siewi, M'Susi-Mas Ali), KKN X-Adem, Kami Kamu *Production*, dan *Aura Production* yang selalu setia menjadi sahabatku. Semoga persaudaraan ini tetap terjalin sampai kapanpun.
8. Penjaga hatiku (Mas Widodo) yang selalu mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi. Semoga tetap sabar, pengertian, perhatian, dan setia.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Mudah-mudahan beragam bantuan dan partisipasi yang telah diberikan merupakan tabungan amal saleh yang akan senantiasa terukir dan diterima di sisi Allah SWT. Akhirnya dengan segala kekurangan dan kelemahan yang ada, penyusun berharap mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat. Amin.

Yogyakarta, 13 Shafar 1427 H
14 Maret 2006 M

Penyusun,



Erri Khomariyah
NIM. 0139 0629

SURAT PERNYATAAN

Assalaamu'alaikum, Wr., Wb.,

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Erri Khomariyah
Nim : 01390629
Jurusan/Prodi : Muamalah-K keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta “, adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote dan bibliografi. Dan jika dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb


Yogyakarta, 17 Shafar 1427
18 Maret 2006

Mengetahui,

Ketua Prodi Keuangan Islam

Penyusun


Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE. M.Si
NIP. 150 253 887


Erri Khomariyah
NIM. 01390629

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Telaah Pustaka	7
E. Hipotesis Penelitian	10
F. Metode Penelitian	10
1. Jenis Penelitian.....	10
2. Sifat Penelitian	10

3. Teknik Pengambilan Sampel	11
4. Teknik Pengumpulan Data	11
5. Jenis Data.....	12
6. Deskripsi Operasional Variabel	12
7. Paradigma Penelitian.....	14
8. Instrumen Penelitian.....	15
9. Pendekatan	17
10. Teknik Analisis Data.....	17
G. Sistematika Pembahasan	24
 BAB II LANDASAN TEORI	 26
A. Motivasi	26
1. Pengertian.....	26
2. Teori-teori Motivasi Kerja	27
3. Teknik Motivasi Kerja Pegawai.....	36
B. <i>Hygiene (maintenance)</i>	38
1. Pengertian.....	38
2. Metode-metode Pemeliharaan.....	39
C. Kepuasan Kerja	42
1. Pengertian.....	42
2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	45
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	50
4. Efek Kepuasan Kerja.....	52

D. Kerja Menurut Perspektif Islam	55
1. Bekerja dan Kegiatan Ekonomi adalah Ibadah dan Jihad	55
2. Hak dan Kewajiban (Perusahaan dan Karyawan)	58
E. Kepuasan dalam Islam	62
BAB III GAMBARAN UMUM DAN PERKEMBANGAN BMT BINA IKHSANUL FIKRI YOGYAKARTA	65
A. Sejarah Berdirinya BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta	65
B. Visi, Misi dan Tujuan	66
C. Produk-produk BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta	67
D. Struktur dan Susunan Organisasi BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta	71
E. Kantor-kantor Cabang	72
F. Perkembangan Organisasi Perusahaan	76
G. Gambaran Umum Responden	79
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	83
A. Analisis Statistik	83
1. Hasil Uji Coba Instrumen	83
2. Uji Asumsi Klasik	87
3. Uji Hipotesis	92
C. Interpretasi Hasil Analisis	95
BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan	106

B. Saran-Saran	109
BIBLIOGRAFI.....	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. TERJEMAH.....	I
2. BIOGRAFI TOKOH.....	IV
3. REKAP SKOR ANGKET.....	VII
4. HASIL ANALISA DATA SPSS.....	XII
5. ANGKET PENELITIAN.....	XXI
6. CURICULUM VITAE.....	XXVI
7. SURAT IZIN BAPEDA.....	XXVII
8. SURAT IZIN PEMERINTAH KOTA.....	XXVIII


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kisi-kisi Penyusunan dan Pengembangan Angket Faktor-faktor Kepuasan Kerja	15
1.3. Skala Likert Instrumen	17
2.1. Perbandingan antara Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi- <i>Hygiene</i> Herzberg.....	32
3.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
3.2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	80
3.3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
3.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	81
4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	84
4.2. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Hygiene</i>	85
4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	86
4.4. Hasil Uji Reliabilitas	87
4.5. Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
4.6. Hasil Estimasi Model Regresi Linier Berganda.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Paradigma Penelitian.....	14
3.1. Struktur dan Susunan Organisasi BMT BIF	71
4.1. Uji Normalitas.....	88
4.2. Uji Normalitas.....	88
4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.4. Uji Autokorelasi (Uji Durbin Watson)	90



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah di tanah air telah mendapatkan pijakan kokoh setelah lahirnya Undang-undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 yang direvisi melalui Undang-undang Nomor 10 tahun 1998, yang dengan tegas mengakui keberadaan dan berfungsinya bank bagi hasil atau bank Islam.¹ Adanya bank Islam diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pembiayaan-pembiayaan.²

Berdirinya bank-bank baru yang bekerja berdasarkan prinsip syariah, menandakan semakin bergairahnya masyarakat untuk kembali keajaran agama. Hal ini terlihat dari munculnya lembaga keuangan seperti perbankan syariah, asuransi dan *baitul māl wa tamwīl* (BMT).³ BMT merupakan organisasi koperasi yang memfokuskan pada unit-unit usaha kecil, seperti warung-warung dan pedagang kaki lima.⁴ Khusus mengenai BMT, menurut data yang ada saat ini telah berdiri kurang lebih dua ribu BMT di seluruh Indonesia.⁵

¹ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN), hlm. 15.

² *Ibid.*, hlm. 16.

³ Hertanto Widodo, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Māl wa Tamwīl (BMT)* (Bandung: Mizan, 1999), hlm. 43.

⁴ Mervyn K. Levis, *Perbankan Syariah*, alih bahasa oleh Burhan Wirasubrata (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2003), hlm. 27.

⁵ Hertanto Widodo, dkk, *Panduan Praktis Operasional*, hlm. 43.

Baitul māl wa tamwīl berfungsi sebagai lembaga perantara keuangan (*intermediary financial*) non bank antara pihak yang memiliki dana lebih (*surplus spending unit*) dengan pihak yang kekurangan dana (*deficit spending unit*). Dengan fungsi tersebut, BMT melakukan kegiatan menghimpun dana dari masyarakat dan memberikan pembiayaan untuk usaha produktif yang menguntungkan. Selain itu, BMT juga berfungsi sebagai lembaga keuangan yang berorientasi meningkatkan kesejahteraan sosial dalam bentuk penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq serta shadaqah (ZIS). BMT bertindak sebagai balai usaha mandiri terpadu yang memberikan dukungan terhadap kegiatan ekonomi masyarakat bawah dan kecil yang berdasarkan syariah.⁶

Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang beroperasi di daerah Yogyakarta adalah BMT Bina Ikhsanul Fikri. Sesuai dengan fungsi BMT, usaha BMT Bina Ikhsanul fikri dibagi menjadi dua yakni *baitul māl* (usaha sosial) dan *baitu tamwīl* (bisnis). Sebagai lembaga keuangan non bank, tentunya dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resource*), baik sumber daya alam (*natural resource*) maupun sumber daya manusia (*human resource*). Kedua sumber daya tersebut sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

⁶ Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, cet. ke-1 (Yogyakarta: UII Press, 2001), him.106.

Tetapi, yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia (SDM).⁷

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama bagi setiap perusahaan karena selalu ikut aktif berperan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatan perlu mendapat pemeliharaan yang maksimal dari pihak manajemen perusahaan,⁸ Supaya karyawan bersemangat kerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan juga akan menurun.⁹

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Meskipun perumusan tujuan dan perencanaan organisasi telah baik, sepertinya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi dilerantarkan.¹⁰

Menurut Hani Handoko, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis,

⁷ Sukidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 1.

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 180.

⁹ *Ibid.*, hlm. 179.

¹⁰ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 1995), hlm. 2.

serta teknis keperlakuan lainnya.¹¹ Sebagai bagian penting dalam perusahaan, kepuasan karyawan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Karena menurut Hani Handoko, kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang.¹² Namun dalam kenyataannya masih terdapat lembaga-lembaga keuangan yang hanya memfokuskan diri pada kepuasan nasabah sehingga terkadang kepuasan karyawan justru cenderung terabaikan.¹³

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dalam bentuknya yang lebih sinis gejala itu bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai. Gejala itu mungkin merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disipliner, dan berbagai kesulitan lain. Kerugian yang ditimbulkan oleh ketidakpuasan kerja mungkin bersifat astronomis.¹⁴

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja anggota suatu organisasi yang bersangkutan

¹¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi.II (Yogyakarta: BPFE, 1997), hlm. 190.

¹² *Ibid.*, hlm. 195.

¹³ Raudlatul Mujahidah, *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al-Ikhlash Yogyakarta*, skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Islam Negri, 2005.

¹⁴ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 105.

dan selanjutnya akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut, diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik.¹⁵

Kepuasan kerja cukup berperan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Seperti menurut pendapat Louis A. Allen sebagaimana dikutip Mohammad As'ad yaitu:

Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.¹⁶

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada karyawan.¹⁷ Maka perlu usaha untuk menemukan sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya agar karyawan bisa merasa bahagia dalam bekerja. Apabila faktor-faktor yang dinamakan "pemuas" dioptimumkan: membantu prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen, dan membuahkan "kesehatan mental".¹⁸

Melalui karya ini, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta, karena BMT tersebut merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta yang sudah berdiri sejak tahun

¹⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1992), hlm. 115.

¹⁶ As'ad, *Psikologi Industri*, hlm. 103.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 113.

¹⁸ Fraser, *Stress dan Kepuasan Kerja: Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang sesuai* (Jakarta: Sabdodadi, 1992), hlm. 46.

1994, memiliki beberapa kantor cabang, terletak di tempat yang cukup strategis, dan belum ada penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivasi dan faktor *hygiene* (teori dua faktor) dari teori Herzberg terhadap kepuasan kerja. Adapun judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.”**

B. Pokok Masalah

1. Bagaimana pengaruh *motivational factors* (faktor intrinsik) terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *motivational factors* (faktor intrinsik) terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat ilmiah/teoritis

Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *motivational factors* (faktor intinsik) dan *hygiene factors* (faktor ekstrinsik) terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat terapan/praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan mengenai cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat mengenai hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

D. Telaah Pustaka

Banyak literatur yang memuat tentang kepuasan kerja karyawan dan sumber daya manusia pada umumnya. Hani Handoko dalam bukunya *Managemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.¹⁹ Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* perusahaan menyatakan bahwa faktor-

¹⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1997), hlm. 196.

kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja.²²

Kemudian hasil penelitian tentang kepuasan kerja yaitu “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan menguji teori dari Fred Luthans. Menurut Fred Luthans ada 5 faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu: pekerjaan, gaji, promosi, *supervisor* serta rekan kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penelitian ini menghasilkan data bahwa pekerjaan, gaji, promosi, *supervisor* serta rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut, variabel gaji mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi dibandingkan variabel-variabel lainnya. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi parsial menunjukkan bahwa antar variabel-variabel pekerjaan, gaji, dan promosi mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Variabel yang menunjukkan hubungannya lemah adalah variabel *supervisor* dan rekan kerja.²³

Dengan melihat buku-buku dan hasil penelitian terdahulu ternyata belum ada yang memfokuskan pada lembaga keuangan berbentuk *baitul māl wa tamwīl* (BMT) Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang merupakan salah satu

²² Kuntadi, *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PD. Taru Martani Yogyakarta*, skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2002.

²³ Dedi Pribadi, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta*, skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2001.

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan dan faktor pegawai.²⁰

Stephen Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* juga menjelaskan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Adapun faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.²¹

Sedangkan beberapa penelitian yang pernah penulis temukan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu, “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PD. Taru Martani Yogyakarta.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan tersebut. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel-variabel kepuasan kerja seperti kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan Taru Martani. Masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan atau pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari besarnya koefisien $R^2 = 0,5069$ dapat disimpulkan bahwa 50,69% dari varian yang terjadi dalam

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 120.

²¹ Stephan P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prenhalindo, 1996), hlm. 181.

perusahaan jasa di Yogyakarta yang bergerak dalam bidang keuangan. Adapun dalam penelitian ini penyusun akan menggunakan teori dua faktor dari Herzberg.

E. Hipotesis

1. *Motivational factor* (faktor intrinsik) berpengaruh positif dan signifikan (t hitung $>$ t tabel) terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.
2. *Hygiene factors* (faktor ekstrinsik) berpengaruh secara positif dan signifikan (t hitung $>$ t tabel) terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari data melalui survei lapangan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah *asosiatif analitik*, yaitu penelitian yang berusaha mencari pengaruh antara variabel motivasi dan variabel higiene terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan subyek penelitian.²⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Hingga akhir tahun 2005, karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri berjumlah 35 Orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.²⁵ Suharsimi dalam pengambilan sampel memberikan pedoman sebagai berikut:

Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.²⁶

Karyawan yang ada di BMT Bina Ikhsanul Fikri 35 orang (kurang dari 100). Sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Teknik Pengumpulan data

Memberikan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang didistribusikan kepada para karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta untuk diisi sehingga hasil isian dari responden merupakan tanggapan dan jawaban atas berbagai pertanyaan yang diajukan dalam arti laporan tentang

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 102.

²⁵ Djarwanto, *Statistik Induktif* (Yogyakarta: BPFE, 1993), hlm. 108.

²⁶ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 120.

pribadinya atau hal-hal yang ketahui.²⁷ Kuesioner ini bersifat tertutup. Kuisisioner inilah yang digunakan peneliti sebagai instrumen penelitian.

5. Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui daftar pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang kepuasan kerja pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

6. Deskripsi Operasional Variabel

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu:

a. Dua Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sering juga disebut dengan variabel bebas.

Hygiene factors (faktor ekstrinsik) sebagai variabel independen dalam penelitian ini diukur dari:

- 1) Status
- 2) Keamanan
- 3) Hubungan dengan bawahan
- 4) Hubungan dengan rekan kerja

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm. 140.

- 5) Gaji
- 6) Kondisi kerja
- 7) Hubungan dengan atasan (penyelia)
- 8) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Sedangkan *motivational factors* (faktor ekstrinsik) diukur dari:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Kerja itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemajuan
- 6) Kesempatan untuk berkembang

b. Satu Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diukur dari:

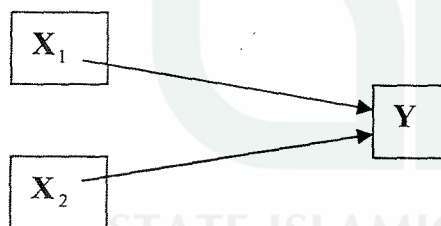
- 1) Persepsi karyawan terhadap pekerjaan.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- 3) Dukungan dari Institusi terhadap karyawan.
- 4) Pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh karyawan.
- 5) Ketenangan yang diperoleh karyawan dalam bekerja.
- 6) Bekerja di tempat ini memberikan ketenangan lahir dan batin.
- 7) Kepuasan setiap menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Target-target dalam pekerjaan.

- 9) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
- 10) Masukan atas problem pekerjaan.
- 11) Arahan dan bimbingan atasan dalam suatu pekerjaan.
- 12) Wawasan baru dalam bekerja.
- 13) Pengalaman berharga dari suatu pekerjaan.
- 14) Kesempatan beribadah dari perusahaan.
- 15) Rasa senang dari suatu pekerjaan.

7. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah sebagi variabel yang mempengaruhi “independen atau variabel X” dan produktivitas sebagai variabel yang dipengaruhi “dependen atau variabel Y.”

Gambar 1.1.
Paradigma Penelitian



Keterangan:

X_1 = Faktor motivasi (*motivational factor*)

X_2 = Faktor *hygiene* (*hygiene factor*)

Y = Kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri

Yogyakarta

8. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang bersisi butir-butir pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh faktor motivasi dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dan bentuknya kuesioner.

Agar diperoleh tentang angket variabel yang akan diteliti, maka pengembangannya diperlukan kisi-kisi pembuatan dan pengembangan sebagai berikut.

Tabel 1.1.
Kisi-kisi Penyusunan Angket Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
1.	Faktor Intrinsik (<i>motivational factors</i>)	Pekerjaan	1,2,3
		Tanggung jawab	4
		Kesempatan berkembang	5
		Kemajuan	6
		Prestasi	7,8
		Pengakuan	9,10
2.	Faktor Ekstrinsik (<i>hygiene factors</i>)	Administrasi	11
		Kebijakan	12
		Kualitas Pengawasan	13
		Hubungan dengan pengawas	14
		Hubungan dengan bawahan	15
		Gaji	16,17
		Keamanan	18
		Kondisi kerja	19
Status	20		

3.	Kepuasan Kerja (<i>job satisfaction</i>)	Persepsi terhadap pekerjaan	21
		Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	22
		Dukungan dari Institusi	23
		Pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh	24
		Ketenangan dalam bekerja	25
		Ketenangan lahir dan batin	26
		Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan	27
		Target-target dalam pekerjaan	28
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	29
		Masukan atas problem pekerjaan	30
		Arahan dan atasan	31
		Wawasan baru	32
		Pengalaman	33
		Kesempatan beribadah	34
Pekerjaan ini menyenangkan	35		

Dari pengembangan instrumen penelitian tersebut kemudian disusun beberapa item pertanyaan kuesioner. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi sampel terhadap instrumen dari pertanyaan yang diajukan digunakan skala likert. Dengan Skala Likert variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.²⁸ Interval Skala Likert yang digunakan menunjukkan nilai atau skor sebagaimana berikut:

²⁸ *Ibid.*, hlm. 86.

Tabel 1.2.
Skala Likert Instrumen

Variabel	Alternatif Jawaban	Skor
<i>Motivational factors</i> (Faktor Intrinsik)	Sangat setuju	5
	Setuju	4
	Ragu-ragu	3
	Tidak setuju	2
	Sangat tidak setuju	1
<i>Hygiene factors</i> (Faktor Ekstrinsik)	Sangat setuju	5
	Setuju	4
	Ragu-ragu	3
	Tidak setuju	2
	Sangat tidak setuju	1
Kepuasan Kerja (<i>job satisfaction</i>)	Sangat setuju	5
	Setuju	4
	Ragu-ragu	3
	Tidak setuju	2
	Sangat tidak setuju	1

9. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik, maupun teori-teori ekonomi yang mendasarinya.

10. Teknik Analisa Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS Versi 10 For Windows*.

a. Data Kualitatif

Data yang berdasarkan pada jawaban angket kuesioner yang diberikan kepada karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

Klasifikasi identitas pada analisis data kualitatif meliputi nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan usia.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif ini juga berdasar pada angket kuesioner merujuk pada skor nilai setiap item pertanyaan. Data kuantitatif ini diolah dengan metode:

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan kriteria kesahihan yang harus dipenuhi sebelum instrumen digunakan dan diuji terlebih dahulu.²⁹ Pengujian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation*.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat dipercaya.³⁰ Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Chronbach Alpha*.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah:³¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kepuasan kerja karyawan

²⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 160.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 170.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 211.

a : Harga Konstanta (Harga Y bila $X = 0$)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X_1 : Faktor motivasi (*motivational factor*)

X_2 : Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Pengujian hipotesis regresi berganda harus memenuhi asumsi klasiknya. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator terikat tidak bebas. Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah:

a) Tidak memenuhi heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.³²

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansinya. Jika nilai probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka telah terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

³² Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001), hlm. 208.

b) Tidak memenuhi multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah: mempunyai nilai VIF (*variance inflation factor*) < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,1. Serta koefisien korelasi antar variabel independen dibawah angka 0,70. Maka, bisa ditengarai bahwa model tersebut bebas multikolinieritas.³³

c) Tidak memenuhi autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (seperti pada data *time series*) atau dalam rangkaian ruang (seperti pada data *cross section*). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi maka dilakukan uji Durbin Watson, dengan rumus:³⁴

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

³³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001), hlm. 214.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 106-107.

Hipotesis:

Jika H_o adalah pengujian dua ujung maka tidak ada korelasi positif maupun negatif maka:

$$d < d_L \text{ menolak } H_o$$

$$d > 4 - d_L \text{ menolak } H_o$$

$$d_U < d < 4 - d_L \text{ menerima } H_o$$

$$4 - d_U \geq d \geq 4 - d_L \text{ pengujian tidak meyakinkan}$$

d) Memenuhi Asumsi Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kenormalan data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas, begitu juga sebaliknya.³⁵

4) Uji Parsial (uji t-Statistik)

Merupakan uji dua sisi berdasarkan derajat kepercayaan yang telah ditentukan (%). Adapun t-hitung didapat dengan menggunakan rumus:

³⁵ *Ibid.*, hlm. 112-113.

$$T_{Hitung} = \frac{\beta_i - \beta_1}{SE(\beta_1)}$$

Hipotesis:

$$H_o : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

H_o diterima jika t-hitung < t-tabel. H_o ditolak jika t-hitung > t-tabel. Jika H_o diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika H_o ditolak berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.³⁶

5) Uji Simultan (uji F-Statistik)

Merupakan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis varian (Anova) dimana F-hitung dirumuskan:

$$F = \frac{ESS(k-1)}{RSS(n-k)}$$

Dengan menggunakan derajat kepercayaan (df) tertentu dan mengikuti kurva normal yang terdistribusi F-statistik, maka F-hitung akan berada pada daerah kritis jika nilai F-hitung > F-tabel. Ini berarti bahwa hubungan antara X secara bersama-sama terhadap Y adalah signifikan pada tingkat kepercayaan tertentu. Sebaliknya jika F-hitung < F-tabel (F-hitung berada pada daerah penerimaan) maka

³⁶ *Ibid.*, hlm. 97-98.

hubungan antara X secara bersama-sama terhadap Y adalah tidak signifikan pada tingkat kepercayaan tertentu.³⁷

6) Uji R^2

Koefisien determinasi menghitung berapa besar variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0–1, semakin besar R^2 maka nilai estimasi akan semakin mendekati nilai yang sebenarnya. Penaksir tersebut bertujuan memaksimalkan R^2 . Dan sering disebut sebagai "*the best-fitting estimator*", karena R^2 digunakan sebagai suatu indeks tentang seberapa baik suatu penaksir "*fits*" data sampel. Nilai R^2 yang tinggi disebut sebagai *good fits*.³⁸ Nilai R^2 dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{\sum Y^{*2}}{\sum Y^2}$$

di mana Y^{*2} = nilai Y estimasi

Y^2 = nilai Y aktual

Atau dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

di mana RSS = *residual sum of square*

TSS = *total sum of square*

³⁷ *Ibid.*, hlm. 98-99.

³⁸ Insukindro, "Sindrrum R^2 dalam Analisis Regresi Linier Runtun Waktu," dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, no. 4, vol. 13, 1998, hlm. 2.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini memuat lima bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu:

Bab I berisi pendahuluan yang berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari tujuh sub bab, yaitu latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoritik, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Dari bab ini akan diperoleh gambaran umum tentang pembahasan skripsi ini secara keseluruhan.

Bab II berisi tentang landasan teori, sebagai landasan pemahaman mengenai pokok masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Pada bab ini penyusun memaparkan terlebih dahulu definisi dan teori-teori kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja, teori-teori kepuasan kerja secara umum dan juga menurut pandangan Islam.

Bab III berisi tentang gambaran umum BMT Bina Ikhsanul Fikri, pertimbangan ini dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Bab ini terdiri dari sejarah berdirinya, visi dan misi, produk dan jasa, lingkup, perkembangan perusahaan, dan perkembangan sumber daya manusia BMT Bina Ikhsanul Fikri.

Bab IV peneliti memaparkan analisa data, mengenai data yang diperoleh dari hasil penelitian di BMT Bina Ikhsanul Fikri serta memuat tentang analisis data baik secara kualitatif maupun kuantitatif, paralel dengan

pokok permasalahannya yang merupakan hasil dari penelitian secara keseluruhan setelah mengetahui berbagai teori dan gambaran umum.

Bab V adalah penutup, yang berisi kesimpulan sebagai rangkuman atau jawaban atas pokok permasalahan. Pada bab ini disertai beberapa saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati secara empiris pengaruh *motivational* dan *hygiene factors* terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa, diduga *motivational factors* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Sehingga, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di BMT BIF meliputi jenis pekerjaan, tanggung jawab, kesempatan berkembang dan berpartisipasi, prestasi serta pengakuan. Mengutip pendapat Herzberg, bahwa faktor pemacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah adalah *satisfiers*. Di sisi lain, faktor-faktor ini cenderung menimbulkan kepuasan, namun ketidakhadiran faktor-faktor tersebut juga tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa, diduga *hygiene factors* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda

terbukti bahwa hygiene berpengaruh secara positif dan signifikan (t -hitung $>$ t -tabel) terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Sehingga, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan data yang diperoleh, ternyata faktor-faktor *hygiene* seperti kebijakan, kualitas pelayanan, serta hubungan dengan pengawas dan bawahan, mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan di BMT BIF. Hal ini dapat dilihat dari jawaban-jawaban para responden bahwa hubungan antara para karyawan dengan pimpinan di BMT BIF menunjukkan kondisi yang harmonis, sehingga mendukung etos kerja para karyawan di lembaga tersebut. Di sisi lain, para karyawan juga merasa puas dengan gaji/upah yang diberikan. Karena menurut mereka gaji yang diberikan oleh pihak BMT cukup memadai. Sebagaimana teori Herzberg maupun pendapat Weston, bahwa gaji/upah yang tinggi belum menjamin atau menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan pada umumnya. Sedangkan menurut Hasibuan *maintenance factors* ini bukanlah motivasi bagi karyawan, namun suatu keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan mereka kepada para karyawan.

Selanjutnya, motivasi dan *hygiene* secara serentak juga berpengaruh positif dan signifikan (F -hitung $>$ F -tabel) terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,667 menunjukkan bahwa 66,7% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan *hygiene*. Sedangkan sisanya 33,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti: gaya

kepemimpinan, promosi, pekerjaan yang menantang dan komitmen organisasi.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan didasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran-saran yang bisa disampaikan di antaranya:

1. Bagi pihak manajemen BMT BIF

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Maka, tingkat kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan dengan baik, khususnya faktor motivasi dan faktor pemeliharaan. Sehingga, terdapat rasa kepemilikan pada diri karyawan terhadap BMT BIF Yogyakarta.

2. Bagi karyawan

Karyawan merupakan motor penggerak dalam suatu usaha, terutama untuk lembaga keuangan pada umumnya. Oleh karena itu, karyawan secara sadar harus mengetahui tanggung jawabnya, dalam hal ini mengerti akan tanggungjawabnya terhadap perusahaan. Sehingga, mereka terpacu untuk meningkatkan kualitas kerja dengan tindakan-tindakan yang mencerminkan etos kerja yang mendukung. Misalnya: saling menjaga kenyamanan di tempat kerja, saling menghargai antar karyawan, disiplin, dan tidak menunda pekerjaan. Dengan demikian, pekerjaan akan menjadi optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Jika ingin melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan, perlu kiranya memasukkan faktor-faktor lain, selain faktor motivasi dan *hygiene*.



BIBLIOGRAFI

A. Al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 1989.

B. Hadits

Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, Beirut: Dār Al Fikr, 1956

Imam Bukhāri, *Jami' Bukhāri*, edisi Abi al-Abbas, Beirut: Dār al-Fikr, 1414H/1990M.

C. Ekonomi Islam

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2, alih bahasa Nastangin*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.

Ahmad, Mustaq, *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2003.

Azizy, Qodri, *Membangun Fondasi Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Buchari, *Ajaran Islam dalam Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 1994.

Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi: Islamisasi Ekonomi Kontemporer*, Surabaya: Risalah Gusti, 1999

Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporen*, Yogyakarta: UII Press, 2001.

Muslich, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: EKONISIA, 2004.

Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin dkk, Jakarta: Rabbani Press, 1997.

Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

Qaradhawi, Yusuf *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan*, Jakarta: Gema Insani Press, 1995

Sudarsono, Heri dan Hendi Yogi Prabowo, *Istilah-istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2004.

Syafi'i Antonio, Muhammad, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Widodo, Hertanto dkk., *Panduan Praktis Operasional Baitul Maal wa Tamwil*, Bandung: Mizan, 1999.

D. Manajemen

Angelo Kinicki, Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, 2003.

As'ad, Mohammad, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Ilmu Sumber Daya Manusia*, edisi ke-4, cet-5, Yogyakarta: Liberty, 2000.

Jackson, John H dan Robert L. Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa Jimmie Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Yogyakarta: Andi, 1995.

Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1997.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisas* ,Jakarta: Erlangga, 1994.

Mangkunegara, Anwar Prabu *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Martoyo, Susilo *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2000.

- Notoatmodjo, Sukidjo *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephan P., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenhalindo, 1996.
- Sibarani, Mutiara Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Steers, Richard and Porter, Liman, *Motivation and Work Behavior*, Singapura: Mc. Grow Hill Book Company, 1983.
- Sunarto, *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: AMUS, 2004.
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- Wexley, Kenneth dan Yukl, Gery, *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, alih bahasa Muh. Shobarudin, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

E. Metode Penelitian

- Agung Nugroho, Bhuono, *Strategi Jitu Memilih Metode Penelitian*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Djarwanto, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE, 1993.
- Insukindro, "Sindrrum R^2 dalam Analisis Regresi Linier Runtun Waktu," dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, no. 4, vol. 13, 1998.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001.
- Santoso, Singgih *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2004.

F. Lain-lain

Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Fraser, *Stress dan Kepuasan Kerja: Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja Yang Sesuai*, Jakarta: Sabdodadi, 1992.

Kuntadi, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PO. TARU MARTANI Yogyakarta," skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2002.

Nurussa'adah, "Hubungan Kepribadian dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi," tesis tidak dipublikasikan, Psikologi Industri, UGM Yogyakarta, 2004.

Pribadi, Dedi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta," skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2001.

LAMPIRAN I

DAFTAR TERJEMAH

No Urut	Nomor Halaman	Nomor Footnote	Terjemah
			BAB II
1	57	73	Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah dari sebhagian rizki-Nya dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Al-Mulk (67): 15)
2	58	76	Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu sekalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah (yakni rizki/harta) dan ingatlah kepada Allah banyak-banyak agar kamu beruntung...(Al-Jumu'ah (62): 10).
3	59	82	Pada hari itu manusia keluar dari kuburnya dalam keadaan yang bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka. ¹ Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula. (Al-Zalzalah (99): 6-8)
4	60	86	Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik. (Al-Kahfi (18): 30)
5	60	87	Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (Ali-Imrān (3): 57)

¹ Maksudnya ada diantara mereka yang putih mukanya dan ada pula yang hitam dan sebagainya.

6	60	90	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (Al-Anfāl (8): 27)
7	61	91	Berikanlah kepada karyawanmu upahnya sebelum kering keringatnya (HR. Ibnu Mājah)
8	62	93	Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya. (Thāhā (20): 118-119)
9	62	96	Tidak sempurna iman seseorang diantara kamu sampai ia mencintai saudaranya sesama muslim sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri. (HR. Bukhari dan Muslim)
10	64	98	Dan Allah tidak melebihkan sebagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki. Tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya) itu tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki. Agar mereka sama (merasakan rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah. (An-Nahl (16): 71)
11	64	99	Sesungguhnya Allah melapangkan rezki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya. (Al-Isrā' (17): 30)
12	64	100	Dan dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Al-An'am (6): 165)
13	65	101	Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih

² Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

			banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebahagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (An-Nisā' (4): 32)
14	65	102	Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik ² dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl (16): 97)
			BAB IV
15	101	16	Sama dengan footnote no 82 hlm. 59.
16	104	24	Sama dengan footnote no 73 hlm. 57.



LAMPIRAN II

BIOGRAFI ULAMA DAN TOKOH

Al-Bukhori

Nama lengkapnya Abu Ubaidillah Muhammad bin Ismail ibn Ibrahim ibn al-Mugiroh ibn Bardazbah al-Bukhori. Lahir di Bukhara (sekarang Uzbekistan) pada tanggal 13 Syawal 194 H. Beliau belajar hadits mustalahnya kepada sekitar 289 orang ulama hadits. Berkat ketekunannya, beliau menjadi ahli takhrij hadits yang tersebar sepanjang sejarah dan hasil takhrijnya dianggap valid. Beliau wafat tahun 256 H.

Anwar Prabu Mangkunegara

Anwar Prabu Mangkunegara lahir di Talang Akar Palembang pada tanggal 12 November 1956. pendidikan Sekolah Dasar YPP Palembang (1963-1969), SMP YPP Palembang (1969-1972), SMA Negeri VI Bandung Jurusan Paspal (1972-1975), Sarjana Muda Psikologi (1979), Sarjana Psikologi (1982), Magister Sains (S2) Psikologi UNPAD (1994), dan Doktor dalam bidang Ilmu Sosial dengan kajian Sosiologi Organisasi pada Pascasarjana UNPAD (2000). Pada tahun 1979 di Psikologi UNISBA, kemudian pada tahun 1988 menjadi dosen tetap di Ikopin. Menjadi Kepala Biro Umum Puskud Jawa Barat (1985-1986), Kepala Biro Puslitbang Puskud Jawa Barat (1986-1988), Sekretaris Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia FMS Ikopin (1994-April 2001). Pada saat ini (Apri 2001 s.d sekarang) menjadi Pembantu Dekan III Fakultas Manajemen SDM Ikopin dengan jabatan fungsional Lektor Kepala. Buku-buku karangan beliau adalah: Perkembangan Intelegensi Anak, Intelegensi Anak dan Pengukuran IQ, Perilaku Konsumen, Psikologi Perusahaan, Koperasi: Konsep Dasar, Budaya, Pola Kepemimpinan, dan Tantangannya di Era Globalisasi, FMS Ikopin, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Hani Handoko

Hani Handoko adalah dosen manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Beliau mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen (predikat *cumlaude*) dari Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada pada tahun 1981. *Master of Business Administration (Dean Honor Society Award* dan anggota *Beta Gamma Sigma*) dari *School of Business, State University of New York At Albany* pada tahun 1987, dan *Doctor of Philosophy* dalam bidang Administrasi Bisnis dari *College of Business and Economic University of Kentucky* pada tahun 1991. Bidang-bidang minat dan spesialisasinya Manajemen Umum, Organisasi, Manajemen dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, dan

Metode-metode Kuantitatif untuk Manajemen. Buku-buku lain yang ditulis olehnya: Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Manajemen Produksi; Latihan Pemecahan Soal, Organisasi Perusahaan; Teori, Struktur dan Perilaku (*co-author*), Kebijakanaksanaan Perusahaan; Konsep dasar dan Studi Kasus (*co-author*), Dasar-dasar Operation Research (*co-author*).

Malayu Hasibuan

Malayu S.P hasibuan lahir di Padang Sidempuan, 2 September 1939, putri almarhum H. Abdul Rachim Hasibuan dan almarhum Hj. Siti Aisyah Harahap. Pada tahun 1967 memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Perusahaan selama mengikuti kuliah bekerja pada kantor akuntan dan PT. Sejahtera Umum (SBU) Cabang Bandung. Sejak tahun 1967 sampai sekarang menjadi dosen di berbagai perguruan tinggi. Pada tahun 1977-1979 menjabat ASDEK II Fekun UNU Bandung. Pada tahun 1977-1979 menjabat ASREK I UNINUS Bandung. Pada tahun 1979 sampai sekarang menjabat ketua LEM P & M UNINUS. Pada tahun 1980-1983 menjabat PD III AKPI. Pada tahun 1981-1984 anggota YAAPTIS IV Wilayah Jawa Barat. Karya-karya yang telah diterbitkan adalah Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Ekonomi Pembangunan dan Perekonomian Indonesia, Dasar Peningkatan Produktivitas, Organisasi dan Motivasi, Manajemen Sumber Daya Manusia. Beliau juga sering mengikuti lokakarya baik yang diselenggarakan oleh Lembaga Perguruan Tinggi maupun Perusahaan.

Qodri Azizy

Qodri Azizy lahir di Kendal, 24 Oktober 1955. Tamat Sekolah Dasar pada tahun 1969. Mulai tahun 1970 menjadi siswa Madrasah Tsanawiyah Futuhiyah selesai tahun 1971. Madrasah Aliyah lulus tahun 1974. Awal tahun 1975 masuk Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, selesai tahun 1980. tahun 1981 diangkat menjadi asisten dosen di Almamaternya. Tahun 1988 melanjutkan belajar di *University of Chicago* Amerika Serikat dalam bidang *Islamic Studies*. Pada tahun 1990 kembali lagi untuk menyelesaikan S-3, kemudian memperoleh gelar Ph. D (Doktor) dan diwisuda bulan Agustus 1996. pada tahun 1997 dilantik menjadi PR I Bidang Akademik di IAIN Walisongo periode 1999-2003. Pada tanggal 5 Februari 2002, dilantik menjadi Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama dan sejak Maret 2002 melepaskan jabatannya sebagai Rektor IAIN Walisongo. Disamping mengajar di Almamaternya, beliau menulis di beberapa surat kabar, antara lain: Suara Merdeka, Jawa Pos, dan Kompas. Buku karyanya yang telah terbit adalah: Membangun IAIN Walisongo ke Depan, Eklektisisme Hukum Nasional, Pendidikan Agama untuk Membangun Etika Sosial, Pengembangan Ilmu-ilmu Keislaman, Melawan Globalisasi: Reinterpretasi Ajaran Islam (Persiapan SDM dan Terciptanya Masyarakat Madani), Reformasi Bermazhab: Sebuah Ikhtiar Menuju Ijtihad sesuai Saintifik-Modern.

Toto Tasmara

Toto Tasmara dilahirkan di Banjar Ciamis Jawa Barat, pada 10 November 1948. pada tahun 1976, beliau mendirikan BKPMI (Badan Komunikasi Pemuda Masjid Indonesia). Pada tahun 1996, beliau mendirikan Badan Koordinasi Mubalig se-Indonesia (Bakomubin). Beliau juga mantan eksekutif di perusahaan multinasional seperti: PT Richardson Merrel, PT. Singer, Nixdorf dan lainnya. Pada tahun 1992-1996 menduduki jabatan *Corporate Secretary* PT Humpuss. Karya-karya yang telah diterbitkan adalah: Komunikasi dakwah, Etos Kerja Pribadi Muslim, Tantangan Zaman, Dajal dan Simbol Setan, Menuju Muslim Kaffah: Menggali Potensi Diri dan Ruhaniah.



LAMPIRAN III

Rekap Skor Angket Motivasi

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	SK ¹
4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	30,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	31,00
4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	34,00
4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	30,00
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	30,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	5,00	33,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00
5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	2,00	5,00	40,00
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	41,00
2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	27,00
5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	35,00
5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	42,00
4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	30,00
2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	23,00
4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	30,00
4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	34,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	32,00
2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	26,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	3,00	4,00	38,00
4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	39,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	36,00
4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	36,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	35,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	41,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	45,00
5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	43,00
5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	41,00

¹ SK = SKOR TOTAL

Rekap Skor Angket *Hygiene*

H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	SK ²
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	28,00
4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00
4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	34,00
4,00	4,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	1,00	24,00
4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	24,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	30,00
2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	33,00
5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	38,00
4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	35,00
4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	31,00
5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	38,00
5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	40,00
5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	28,00
5,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	29,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	31,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	34,00
4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	32,00
4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	30,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	24,00
4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	34,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	39,00
5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	38,00
4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	39,00
2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	30,00
4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00
3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	2,00	34,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	36,00
2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	36,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,00
5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	45,00

² SK = SKOR TOTAL

Rekap Skor Angket Kepuasan Kerja

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	ST ¹
4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	57,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	60,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	57,00
5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	53,00
4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	49,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	60,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	60,00
5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	62,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	58,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	75,00
5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	64,00
4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	54,00
5,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	52,00
5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	67,00
5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	64,00
5,00	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	2,00	1,00	2,00	5,00	4,00	2,00	49,00
4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	57,00
5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	59,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	55,00
4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	48,00
4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	50,00
4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	44,00
4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	63,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	58,00

XI

¹ ST = SKOR TOTAL

5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	62,00
3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	62,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	59,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	57,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	58,00
5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	59,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	66,00
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	59,00
5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	57,00
5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	65,00
5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	59,00

X



LAMPIRAN IV

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi
(Teknik *Product Moment Correlation*)

		SKOR
M1	Pearson Correlation	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
M2	Pearson Correlation	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
M3	Pearson Correlation	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
M4	Pearson Correlation	,565**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
M5	Pearson Correlation	,490**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35
M6	Pearson Correlation	,446**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35
M7	Pearson Correlation	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
M8	Pearson Correlation	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
M9	Pearson Correlation	,418*
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	35
M10	Pearson Correlation	,532**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	35

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas Variabel Higiene
(Teknik *Product Moment Correlation*)**

		SKOR
H1	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
H2	Pearson Correlation	,477*
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35
H3	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	35
H4	Pearson Correlation	,549**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	35
H5	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35
H6	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
H7	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
H8	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
H9	Pearson Correlation	,440*
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	35
H10	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
(Teknik *Product Moment Correlation*)**

		SKOR
KK1	Pearson Correlation	,452**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35
KK2	Pearson Correlation	,586*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK3	Pearson Correlation	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK4	Pearson Correlation	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK5	Pearson Correlation	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK6	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK7	Pearson Correlation	,297
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	35
KK8	Pearson Correlation	,530**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	35
KK9	Pearson Correlation	,671*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK10	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	35
KK11	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK12	Pearson Correlation	,484**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35
KK13	Pearson Correlation	,568**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35
KK14	Pearson Correlation	,479**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	35

KK15	N	35
	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	35

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

LAMPIRAN V

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Higiene
(Teknik Cronbach Alpha)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,731	,724	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H1	30,6571	20,761	,236	,170	,733
H2	31,6000	20,835	,244	,396	,731
H3	30,9429	19,173	,439	,563	,703
H4	31,2000	18,753	,398	,278	,710
H5	31,1429	20,244	,363	,304	,714
H6	31,6857	18,810	,468	,659	,698
H7	31,7429	18,961	,474	,648	,697
H8	31,0000	18,471	,529	,506	,688
H9	30,5714	21,840	,209	,185	,732
H10	31,3714	17,417	,521	,619	,687

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
(Teknik *Cronbach Alpha*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,785	,747	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	54,0000	36,176	,395	,375	,785
KK2	54,5143	39,257	,429	,736	,812
KK3	54,8857	29,516	,684	,760	,743
KK4	54,4000	32,424	,514	,769	,762
KK5	54,6000	31,424	,549	,863	,758
KK6	54,8571	30,714	,501	,833	,762
KK8	54,8000	31,812	,437	,671	,769
KK9	54,4000	39,012	,426	,718	,806
KK10	54,5143	33,022	,450	,709	,768
KK11	54,6857	29,928	,636	,784	,748
KK12	54,4571	33,961	,362	,893	,775
KK13	54,2571	36,726	,595	,848	,791
KK14	54,1714	35,323	,449	,836	,774
KK15	54,8286	28,558	,710	,694	,738

HASIL ESTIMASI REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK	58,2286	6,07834	35
MOTIVASI	35,8286	5,29975	35
HIGIENE	34,2571	5,25437	35

Correlations

		KK	MOTIVASI	HIGIENE
Pearson Correlation	KK	1,000	,489	,494
	MOTIVASI	,489	1,000	,809
	HIGIENE	,494	,809	1,000
Sig. (1-tailed)	KK	.	,001	,001
	MOTIVASI	,001	.	,000
	HIGIENE	,001	,000	.
N	KK	35	35	35
	MOTIVASI	35	35	35
	HIGIENE	35	35	35

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	HIGIENE, MOTIVASI(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KK

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,817(a)	,667	,621	5,36470	,667	12,824	2	32	,000	1,905

a Predictors: (Constant), HIGIENE, MOTIVASI

b Dependent Variable: KK

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,213	2	167,606	12,824	,000(a)
	Residual	920,959	32	28,780		
	Total	1256,171	34			

a Predictors: (Constant), HIGIENE, MOTIVASI

b Dependent Variable: KK

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36,324	6,498		5,590	,000					
	MOTIVASI	,597	,295	,359	3,008	,001	,489	,295	,153	,346	2,888
	HIGIENE	,329	,198	,084	4,104	,000	,324	,042	,017	,346	2,888

a Dependent Variable: KK

Coefficient Correlations(a)

Model			HIGIENE	MOTIVASI
1	Correlations	HIGIENE	1,000	-,409
		MOTIVASI	-,409	1,000
	Covariances	HIGIENE	,089	-,071
		MOTIVASI	-,071	,087

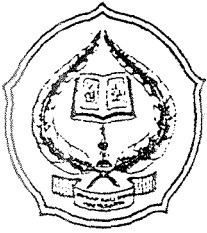
a Dependent Variable: KK

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI	HIGIENE
1	1	2,983	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	15,088	,99	,08	,12
	3	,004	26,908	,01	,92	,88

a Dependent Variable: KK

LAMPIRAN VI



KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Jl. Laksda Adisicpto, Telp : 513056, Yogyakarta 55281

Kepada
Yth: Bapak/Ibu Karyawan
BMT Bina Ikhsanul Fikri
Di Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu pada saat ini, perkenankanlah saya mohon pengorbanan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang berisi butir-butir pertanyaan. Angket ini semata-mata dimaksudkan dan digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.”** Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya.

Angket ini bukanlah tes. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya mohon Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dan insya Allah dijamin kerahasiaannya.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih, semoga kebaikan Bapak/Ibu mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT.

Wassalamualaikum wr.wb
Yogyakarta, 01 Pebruari 2006

Hormat saya

Erry Komariyah