

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**(Studi Kasus Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Binaan PT. Muamalat
Center Indonesia (MCI) YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam
Ilmu Sosial Islam**

Oleh :

**Tri Handayani
NIM 08240023**

Pembimbing 1 :

**Hj. Early Maghfiroh Innayati, M. Si.
NIP 19741025 199803 2001**

Pembimbing II

**Toriq Nurmandiansyah, M.Si
NIP 19690227 200312 1 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2012

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Handayani

NIM : 08240023

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul : Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas Di BMT binaan MCI Yogyakarta) adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti.

Yogyakarta, 26 Juni 2012



Yang menyatakan

Tri Handayani
Tri Handayani

NIM. 08240023



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Masda Adisucipto, Telepon(0274) 515865 fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1031 /2012

Skripsi/Tugas Akhir Dengan Judul :
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA (Studi pada BMT binaan MCI Yogyakarta)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :
Nama : Tri Handayani
Nim : 08240023
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 19 Juli 2012
Dengan nilai monaqasyah : A/B (Delapan Puluh Tujuh Koma Enam)

TIM MUNAQASYAH

Pembimbing I

Pembimbing II


Hj. Early Maghfiroh Innayati, M. Si
NIP. 19741025 199803 2001


M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Penguji I

Penguji II


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002


Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 199403 2 002

Yogyakarta Tanggal 24 Juli 2012
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Dekan



Dr. Hs. Waryono M.Ag
NIP. 19701010 199903 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Asslamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Tri Handayani

NIM : 08240023

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) binaa PT. Muamalat Center Indonesia (MCI) Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/ Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial Islam.

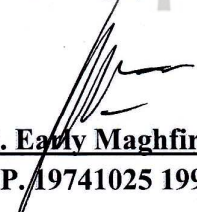
Dengan ini kami mengharap agar skripsi/ tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

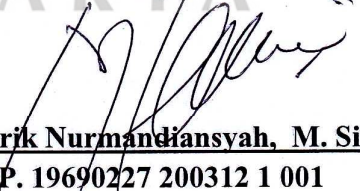
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Juli 2012

Pembimbing I,

Pembimbing II


Hj. Eddy Maghfiroh Innayati, M. Si
NIP. 19741025 199803 2001


Torik Nurmandiansyah, M. Si
NIP. 19690227 200312 1 001

MOTTO

Kita menjadi bijak bukan karena ingatan kita akan masa lalu, tetapi karena tanggung jawab kita untuk masa depan (George Brenard Shaw)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

**Almamaterku Tercinta Jurusan Manajemen Fakultas
Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين اشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمداً عبده ورسوله. اللهم صلِّ وسلِّم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد.

Segala puji dan syukur hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya. Sholawat dan salam semoga masih tetap tercurah pada suri tauladan Rasulullah Muhammad SAW, keluarga sahabat serta orang-orang yang setia di jalan-Nya. Mudah-mudahan kita termasuk di dalamnya.amin.

Akhirnya setelah melalui perjalanan yang panjang dan berkat bantuan banyak pihak, penyusun dapat menyelesaikan sekripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BMT binaan MCI Yogyakarta”. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini, penyusun menghaturkan terimakasih yang setulusnya kepada pihak yang memiliki andil dan kontribusi yang sangat berarti dalam penyusunan sekripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Siti Fatimah, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Hj, Early Maghfiroh Innayati, M.Si selaku Sekjur Jurusan Manajemen Dakwah dan Dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, M.M selaku Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan bimbingan dan nasehat yang membangun.
5. Pimpinan MCI Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dalam proses pembuatan skripsi.
6. Seluruh karyawan MCI Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya guna memberikan banyak arahan, bimbingan, data-data dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
7. Seluruh dosen dan karyawan jurusan Manajemen Dakwah yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pelayanan dengan baik selama ini.
8. Ayahanda (Alm) dan Ibunda yang tercinta, yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang serta semangat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dengan iringan doa disetiap langkahnya.
9. Suamiku tercinta dan anakku tersayang yang telah memberikan dukungan spiritual dan moril.
10. Kakakku tersayang dan saudara-saudaraku yang selalu berharap agar aku sukses dalam menempuh pendidikan S-1 ku, beribu-ribu terima kasih saya haturkan, karena kalian telah memberikanku semangat dan menjadi warna dalam hidupku.

11. Teman-teman seperjuangan di jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2008, terimakasih telah mengisi hari-hariku hingga menjadi lebih berarti dan bermakna, kenangan itu pasti abadi, semoga sukses dan berkah ilmunya.
12. Serta ucapan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini baik secara moral, material, ataupun do'a yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu di skripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut, Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala bentuk kebaikan kalian semua, serta mendapat limpahan rahmat dan karuniaNya. Amiin kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.
Jazakumullah khairan katsiron.

Yogyakarta, 26 Juni 2012

Penulis

Tri Handayani

NIM. 08240023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Pengesahan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori	10

1. Tinjauan Umum tentang Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Dimensi - Dimensi Kepuasan Kerja	11
c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja	16
b. Pengukuran Produktivitas Kerja	17
c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
3. Tinjauan Umum Tentang Lembaga Keuangan Islam	24
a. Pengertian Lembaga Keuangan Islam	24
b. Tujuan Mendirikan Lembaga Keuangan Islam	24
c. Lembaga Keuangan Islam Muamalat Center Indonesia (MCI) ...	25
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	25
H. Hipotesis	27
I. Metode Penelitian	28
J. Uji Valid dan Reliabilitas	37
K. Analisis Data	38
L. Sistem Pembahasan	41
BAB II GAMBARAN UMUM	42
A. Letak Geografis	42
B. Sejarah Muamalat Center Indonesia (MCI)	42
C. Visi- Misi	44
D. Tenaga Kerja.....	44

BAB III HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	46
A. Uji Validita dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	46
1. Variabel Kepuasan Kerja	46
a. Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
b. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	48
2. Variabel Produktivitas Kerja	49
a. Uji Validitas Produktivitas Kerja	49
b. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja	51
B. Karakteristik Analisis Deskriptif	51
1. Deskriptif Responden	51
C. Deskriptif Variabel Penelitian	54
1. Varabel Kepuasan Kerja	55
2. Variabel Produktivitas Kerja	56
D. Analisis Uji Statistik	57
1. Uji Asumsi	57
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Lineritas	59
c. Uji Hipotesis	60
E. Pembahasan	63
 BAB IV PENUTUP	 74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

C. Kata penutup	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	33
Tabel 2 Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja	34
Tabel 3 Interpretasi Koefisien Alpha	37
Tabel 4 Data BMT yang diteliti	43
Tabel 5 Hasil Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 6 Uji Reliabiliti Statistics Kepuasa Kerja	49
Tabel 7 Hasil Uji Coba Varibel Kepuasan Kerja	50
Tabel 8 Uji Reliabiliti Statistics Produktivitas Kerja	51
Tabel 9 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan Karyawan	52
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan ..	53
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	54
Tabel 12 Kategori Tingkat Kepuasan Kerja	55
Tabel 13 Kategori Tingkat Produktivitas Kerja	57
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 15 Hasil Uji Lineritas	59

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Tri handayani, 08240023 dengan judul skripsi “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BMT binaan MCI Yogyakarta”. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kata kunci kepuasan kerja dan produktivitas kerja, Kepuasan kerja menurut Hasibuan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam skripsi ini adalah sikap dan sifat seseorang/ karyawan yang berada di suatu organisasi dalam menjalankan tugas/ kerjanya sesuai dengan hati dan keinginan yang dicapai sehingga karyawan merasa puas dalam menghasilkan karya/ kerja yang di kerjakannya, sesuai dengan tujuan organisasi.

Produktivitas kerja menurut Abdul Hamid Mursi adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal. Adapun yang dimaksud produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya manusia berdasarkan kepribadian yang didukung oleh teknologi atau fasilitas yang disediakan di lingkungan pekerjaan.

Metode pengumpulan data ini menggunakan populasi sebanyak 400 karyawan dengan menggunakan teori Suharsimi Arikunto bawah apabila populasi lebih Dari 100 bisa diambil 10% dari populasi, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, observasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT binaan MCI Yogyakarta. Hasil analisis penelitaian bahwa untuk haasil uji hipotes dengan variabel produktivitas kerja bernilai 42,964 dan koefisien regresi sebesar 0,129. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja melihat *R Square* yaitu 0,119. Dengan menggunakan uji *t* dari *output coefficients* 2,267 dengan signifikan 0,000, untuk tingkat signifikan 5% (0,05) derajat bebas 2,022 dengan membandingkan *t* hitung dengan *t* hitung dengan *t* tabel $2,267 > 0,022$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, maka hipotesis ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan variabel produktivitas.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pengesahan Judul

Agar terdapat persamaan pengertian dan untuk menghindari penafsiran yang berbeda mengenai judul maka perlu diperjelas batasan istilah dalam judul skripsi “Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Muamalat Center Indonesia (MCI) di Yogyakarta”. Adapun istilah-istilah yang perlu diperjelas adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.²

Adapun pengertian dari pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di MCI.

¹Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hal. 664.

² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*,(Jakarta : Raja Grafindo, 2000), hal. 20.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.³

Sedangkan menurut Geenberg dan Baron mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, Sementara itu Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerja.⁴

Menurut Gibson yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka . Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang kerja.⁵ Adapun yang dimaksud kepuasan kerja dalam skripsi ini adalah sikap dan sifat seseorang/ karyawan yang berada di suatu organisasi dalam menjalankan tugas/ kerjanya sesuai dengan hati dan keinginan yang dicapai sehingga karyawan merasa puas dalam menghasilkan karya/ kerja yang di kerjakannya, sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan

³ Wibowo, *Manajemen kinerja Edisi ke-3*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2010), hal.501.

⁴*Ibid*, hal.501.

⁵*Ibid*, hal 501-502.

melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.⁶ Menurut Kurt Lewin dari segi psikologi, produktivitas kerja adalah tingkah laku individu di bidang kerja dan tingkah laku tersebut merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan.⁷

Adapun yang dimaksud produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya manusia berdasarkan kepribadian yang didukung oleh teknologi atau fasilitas yang disediakan di lingkungan pekerjaan.

4. Muamalat Center Indonesia (MCI)

MCI merupakan lembaga keuangan Islam yang aktivitasnya sebagai konsultan, jasa pendirian dan pendamping LKM (BPR, Koprasi, BMT) dan manajemen lembaga keuangan syariah. MCI membina dan pendamping BMT yang berada di wilayah Yogyakarta bahkan di wilayah Jawa tengah yang sekarang beranggotakan lebih dari 66 BMT binaan dari MCI.⁸

Jadi yang dimaksud dalam judul “ Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah suatu penelitian tentang lembaga keuangan syariah yang dimana sikap dan sifat seseorang atau karyawan yang berada di suatu organisasi dalam menjalankan tugas atau kerjanya sesuai

⁶ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), hal. 45.

⁷ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005), hal. 50-51.

⁸ Dokumentasi MCI Yogyakarta

dengan keinginan yang dicapai serta kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja sehingga bisa dijadikan ukuran kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya, 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. 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 mal wa tamwil (BMT).⁹ Baitul mal wa tamwil merupakan organisasi koperasi yang menfokuskan pada unit-unit usaha kecil, seperti warung-warung dan pedagang kaki lima.¹⁰ Untuk memperkuat BMT munculah suatu lembaga binaan BMT, yang kegiatannya memantau perkembangan dan konsultan. MCI Merupakan lembaga konsultan pendamping dan pembimbing dari BMT yang ingin berkembang baik yang berada di wilayah Yogyakarta. MCI lembaga keuangan

⁹ Hertanto Widodo, dkk, *Panduan Praktis Operasional Bitul Mal wa Tamwil (BMT)* (Bandung: Mizan, 1999) hal. 43.

¹⁰ Mervyn K. Levis, *Perbankan Syariah*, alih bahasa oleh Burhan Wirasubrata (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2003), hal. 27.

Islam yang dalam kegiatan binaan BMT- BMT nya penyalur dana dan penghimpun dana untuk masyarakat kecil dan menengah, sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum.¹¹

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama bagi setiap perusahaan karena selalu aktif berperan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatan perlu mendapat pemeliharaan yang maksimal dari pihak manajemen.¹²

Karyawan sangat berpengaruh terhadap adanya kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.¹³ Kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.¹⁴

Untuk memenuhi permintaan pasar MCI berusaha untuk menjaga produktivitas kerja karyawan. Usaha yang dilakukan MCI agar produktivitas

¹¹ Dokumentasi MCI

¹² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal. 180

¹³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, (Jakarta: PT. Raja Garfindo Perkasa, 2003), hal. 248

¹⁴ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002,) hal. 129

kerja karyawan terus meningkat yaitu dengan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Usaha ini dilakukan karena kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap-sikap karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebarkannya.¹⁵

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam, dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya., Hal ini bermanfaat baik secara mikro maupun makro. Secara mikro misalnya dapat meningkatkan pendapatan yang lebih tinggi, tersedianya kebutuhan masyarakat yang banyak dengan harga yang lebih murah, dapat memperbaiki kondisi kerja, jam kerja, dan lain-lain. Sedangkan secara makro bermanfaat bagi karyawan, yaitu dapat meningkatkan gaji, memperbaiki kondisi kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman ditempat kerja dan lain-lain.¹⁶

Fenomena yang terdapat pada BMT binaan MCI tentang kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu bahwa karyawan merasa

¹⁵ *Ibid.*, hal. 202

¹⁶ Bambang Tri Cahyono, *Modul Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: IPWI,1997), hal. 115.

puas apabila pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan target yang diinginkan, dengan tercapainya target yang telah tercapai secara tidak langsung maka produktivitas karyawan akan meningkat.¹⁷

MCI telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, dan didukung dengan teknologi informasi yang memungkinkan untuk pelayanan online disemua kantor BMT binaan sehingga mitra dapat bertransaksi disemua kantor layanan. Dengan mengutamakan pelayanan prima untuk mitra maka MCI akan selalu melangkah kedepan untuk ikut serta memajukan kesejahteraan umat.¹⁸

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap penilaian tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.¹⁹

Kepuasan kerja merupakan faktor yang ikut dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan

¹⁷ Hasil Observasi di MCI Yogyakarta pada tanggal 24 januari 2012.

¹⁸ Hasil Observasi.

¹⁹Rivai Veithzal. dan Sagala Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,(Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2010), hal 856.

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BMT binaan MCI Yogyakarta.”

C. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di MCI Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di MCI Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen lembaga keuangan islam agar ilmu tersebut selalu berkembang dan diketahui oleh semua pihak .
2. Secara praktis bermanfaat bagi organisasi atau lembaga keuangan lainnya dalam mengembangkan produk perbankan syariah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

F. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan skripsi Titin Siti Alimah yang berjudul “Pengaruh Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten”, maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan karyawan cenderung

memberikan pelayanan yang baik dengan presentase 46%, sedangkan kepuasan nasabah termasuk dalam kategori kurang puas karena mencapai 43% lebih besar jika dibanding dengan kategori lain dan sebagian yang lain sebanyak 41,5% puas terhadap pelayanan tersebut.²⁰

Dari penelitian Wilda Kholidah yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja” dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja yaitu signifikan pada faktor eksternal dan faktor internal tidak mempengaruhi kepuasan kerja.²¹ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sujudi Ragil Saputra yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta”, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara serentak motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.²²

²⁰ Titin Siti Alimah, Pengaruh Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2007), hal. 76.

²¹ Wilda Kholidha, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005), hal.81

²² Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hal. 87-88

Dari penelitian di atas yang membedakan dari penelitian peneliti adalah kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.²³

Sedangkan menurut Geenberg dan Baron mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, Sementara itu Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerja.²⁴

Menurut Gibson yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang kerja.²⁵

Menurut Locke, definisi secara komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif serta menyatakan bahwa

²³ Wibowo, *Op.Cit.* hal.501.

²⁴ *Ibid*, hal.501.

²⁵ *Ibid*, hal. 501-502.

kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.²⁶

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

b. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Menurut S.P. Hasibuan dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja meliputi: gaji, penempatan pekerja sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, kondisi kerja, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.²⁷

1) Gaji

Gaji merupakan wujud riil dari kompensasi. Kompensasi mempunyai pengertian sebagai imbalan jasa atau balas jasa, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sastrohadiwiryo pada beberapa

²⁶ Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal.243.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Op. Cit*, hal. 202.

industri tekstil di Bandung Barat bahwa kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :²⁸

- a) Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan
 - b) Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja yang lain.
 - c) Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja yang lain.
 - d) Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Penempatan Pekerja sesuai dengan Keahlian

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.²⁹

Penempatan pekerja sesuai dengan minat dan keahlian mereka merupakan hal yang penting untuk dilakukan untuk memuaskan karyawan.³⁰

²⁸ Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 181.

²⁹ *Ibid*, hal. 162.

³⁰ Fred Luthan, *Op.Cit*, hal. 248.

3) Berat Ringannya Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan pekerjaan yang menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.³¹ Dalam hal ini karakteristik pekerjaan dimaksudkan sebagai berat ringannya suatu pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada psikologis pekerja.

Menurut Hackman dan Oldham, karakter kerja tertentu menyebabkan keadaan psikologis kritis tersebut semakin terlihat, karyawan akan semakin nyaman dengan dirinya sendiri ketika mereka melakukan kinerja yang baik. Hubungan antara karakter pekerjaan dengan psikologis tersebut, yaitu :³²

- a) Macam-macam kemampuan, identitas tugas dan signifikansi tugas membawa kepada pengalaman perasaan berarti.
 - b) Otonomi menimbulkan perasaan tanggung jawab.
 - c) Umpan balik menumbuhkan pengetahuan atas hasil kerja.
- ### 4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang lebih mendukung akan mempengaruhi tingkat kepuasan. Namun bukan hanya kondisi fisik lingkungan kerja saja tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung dengan tidak mendiskriminasikan pekerja. Hal ini akan menimbulkan hubungan positif

³¹*Ibid*, hal. 244.

³²*Ibid*, hal. 564.

antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Orang yang puas dengan hidup mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.³³

5) Sikap Pimpinan dan Kepemimpinannya

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan bagi karyawan karena karyawan dapat memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.³⁴

Sikap pimpinan yang peduli pada karyawan dengan memberikan nasihat dan berkomunikasi dengan rekan kerja baik secara personal maupun dalam konteks pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.³⁵

6) Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak

Salah satu upaya agar pekerjaan tidak membosankan karena pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang adalah dengan mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Namun hal tersebut dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan.³⁶

7) Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Prinsip yang harus dijadikan pedoman dalam penyediaan fasilitas kerja yang disediakan harus cukup dan sesuai dengan tugas dan fungsi

³³ *Ibid*, hal. 246.

³⁴ Malayu Hasibuan, *Op.Cit*, hal. 203.

³⁵ Fred Luthan, *Op.Cit*, hal. 245.

³⁶ *Ibid*, hal. 248.

yang harus dilaksanakan, waktu yang tepat dan tempat yang tepat, karena fasilitas akan menunjang proses kelancaran kegiatan perusahaan.³⁷

c. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:³⁸

1) Faktor pegawai

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Sunarto yaitu:³⁹

- a) Kerja yang secara mental menantang
- b) Ganjaran yang pantas
- c) Kondisi kerja yang mendukung
- d) Rekan kerja yang mendukung

³⁷ Sondang P. Siagian, *Peranan Staf dalam Manajemen*, (Jakarta: Gunung Agung, 1982), hal. 50.

³⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 120.

³⁹ Sunarto, *Perilaku Organisasi*(Yogyakarta: AMUS, 2000) hal. 112.

- e) Kesesuaian pekerjaan dan kepribadian
- f) Ada dalam gen

2. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara konseptual adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktifitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.⁴⁰

Definisi lain tentang produktivitas adalah sebagai rasio keuangan barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut, seperti rasio lainnya dapat diperbaiki dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan atau keduanya.⁴¹

Menurut Dewan Produktivitas Nasional produktivitas didefinisikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁴²

⁴⁰ *Ibid.* hal. 109.

⁴¹ *Ibid.*, hal. 111.

⁴² Husein Umar, *Op. Cit.*, hal. 9.

Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, mendefinisikan produktivitas sebagai suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*inputs*) menjadi keluaran (*outputs*).⁴³

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap untuk selalu melakukan pencapaian usaha yang maksimal yang dengan mengubah masukan menjadi keluaran.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tidak terlepas dari sikap dan motivasi karyawan dalam usahanya meningkatkan kinerja. Dalam hal ini faktor internal yaitu sikap individu dalam bekerja saling berkaitan dengan faktor eksternal yaitu lingkungan organisasi. Menurut Abdul Hamid Mursi, terdapat hal yang mempengaruhi kelaikan produktivitas kerja karyawan yang kemudian dijadikan indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, yaitu:⁴⁴

1) Kondisi Organisasi

Menurut R. Steers, yang dimaksud dengan kondisi organisasi adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan-pekerjaan dalam pengorganisasian baik

⁴³ Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal. 926.

⁴⁴ Abdul Hamid Mursi, Op.Cit, hal.76- 88.

secara emosi maupun bawah sadar yang kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.

2) Kelelahan yang dipaksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal.

Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu:

- a) Kelelahan fisik
- b) Kelelahan pikiran.

Jika didorong keinginan yang kuat, seseorang dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan di saat lain yaitu kelelahan pikiran. Hal itu mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekerja merupakan hal yang penting dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.

Dampak dari kelelahan dapat berakibat pada penurunan produktivitas tetapi juga akan menimbulkan kejenuhan dan instabilitas emosi. Penurunan produktivitas dan mutu merupakan dampak dari kelelahan. Hal-hal yang dapat menimbulkan adanya kelelahan dalam diri seseorang adalah :

- a) Waktu
- b) Metode Pelaksanaan kerja
- c) Lingkungan kerja
- d) Kepribadian

3) Kejenuhan

Sulit untuk membedakan antara kelelahan dan kejenuhan. Keduanya timbul karena tidak adanya waktu istirahat. Salah satu hal terpenting dalam aspek kejenuhan adalah bahwa pada batas maksimal, kejenuhan bergantung pada persepsi individu pada pekerjaannya.

Menurut E. Fleisman, perasaan jenuh ini berkaitan dengan kecerdasan individu, tingkat keterampilan keahlian, kepandaian, dan usia.⁴⁵ Beberapa dampak dari kejenuhan antara lain :

- a) Stres
- b) Depresi
- c) Malas bekerja
- d) Canggung meneruskan pekerjaan.

4) Peristiwa-peristiwa kerja

Peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi-situasi yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

5) Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu:

⁴⁵ *Ibid*, hal. 84.

a) Sebab-sebab intrinsik, antara lain : kondisi tubuh, usia, pengalaman, dan psikologis.

b) Sebab-sebab ekstrinsik berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain: alat yang digunakan, jenis pekerjaan dan tempat bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Gomes Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:⁴⁶

a. *Knowledge*

Konsep pengetahuan lebih berorientasi kepada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta lebih pada wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan kontribusi kepada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang baik dan produktif.⁴⁷

b. *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan.

⁴⁶ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, Andi Offset, 1995) hal. 159.

⁴⁷ Teguh, Ambar & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003) hal, 200-201.

Ketrampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, dengan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.⁴⁸

c. *Abilities*

Kemampuan berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, yang termasuk faktor pembentuk kemampuan yaitu pengetahuan dan ketrampilan.⁴⁹

d. *Attitudes*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang berpolakan. Jika kebiasaan yang berpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.⁵⁰

⁴⁸ *Ibid*, hal. 200.

⁴⁹ *Ibid*, hal. 200.

⁵⁰ *Ibid*, hal 201

e. *Behaviors*

Behaviors sangat erat hubungannya dengan kebiasaan atau perilaku arti yang dimaksud diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan yang dimaksudkan pegawai baik pula, maka hal tersebut akan menjamin perilaku pekerja yang baik pula. Demikian perilaku manusia juga akan ditentukan kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai tersebut, sehingga dapat mendukung kerja yang efektif, dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.⁵¹

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :⁵²

- 1) Faktor individu meliputi: kecakapan, karakteristik, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman.
- 2) Faktor situasional meliputi: metode kerja dan kondisi kerja.
- 3) Faktor Sosial dan Organisasi meliputi: jenis latihan, pengawasan, sistem gaji dan lingkungan kerja.

Menurut Muchdarsyah Sinungan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu:⁵³

⁵¹ *Ibid*, hal 201

⁵² Mulyono Mauled, *Penerapan Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal. 27.

⁵³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), hal. 12.

- 1) Kelompok pertama meliputi:
 - a) Tingkat keahlian dan tingkat pendidikan
 - b) Jenis, tehnik dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua meliputi:
 - a) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 - b) Keanekaragaman tugas
 - c) Sistem insetif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja
 - e) Keamanan kerja
 - f) Kepastian pekerjaan
 - g) Perspektif dari ambisi dan promosi

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berasal dari faktor internal yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri secara fisik, maupun psikologis. Kepuasan kerja termasuk di dalam faktor internal karena kepuasan kerja muncul dari dalam diri individu yaitu berupa perasaan puas (psikologis) dalam bekerja. Selain faktor internal produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan lingkungan kerja yang baik yang menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pemberian gaji dan keamanan dalam bekerja.

3. Tinjauan Umum tentang Lembaga Keuangan Islam

a. Pengertian Lembaga Keuangan Islam

Lembaga Keuangan Islam atau yang lebih populer disebut Lembaga Keuangan Syari'ah adalah sebuah lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah Islamiah. Dalam operasionalnya lembaga keuangan Islam harus menghindari dari riba, gharar dan maisir.⁵⁴

b. Tujuan mendirikan lembaga keuangan islam

Untuk menunaikan perintah Allah dalam bidang ekonomi dan muamalah serta membebaskan masyarakat Islam dari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh agama Islam. Untuk melaksanakan tugas ini serta menyelesaikan masalah yang memerangkap umat Islam hari ini , bukanlah hanya menjadi tugas seseorang atau sebuah lembaga, tetapi merupakan tugas dan kewajiban setiap muslim. Menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berekonomi dan bermasyarakat sangat diperlukan untuk mengobati penyakit dalam dunia ekonomi dan sosial yang dihadapi oleh masyarakat. The Mit Ghamr Bank Mesir merupakan lembaga keuangan Islam modern pertama yang didirikan pada tahun 1963. Perkembangan dan kemajuan Mit

⁵⁴<http://www.scribd.com/doc/23359367/Lembaga-Keuangan-Islam-Lingkup>. diakses tanggal 14 februari 2012

Ghamr menyadarkan para ekonom dan ilmuan muslim, ternyata sistem Islam dapat membawa kemajuan.⁵⁵

c. Lembaga Keuangan Islam Muamalat Center Indonesia (MCI)

MCI adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan konsultan, pendamping dari BMT-BMT yang berada di Yogyakarta sekitar 16 binaan, dan tersebar juga di wilayah Jawa Tengah, Jaawa Timur, Jawa Barat. Ide untuk mendirikan MCI ini diilhami dari solat berjamaah, silaturahmi. Awalnya holding Muamalat Center Indonesia berdasarkan hukum yaysan, namun sesuai dengan kebutuhan undang-undang maka dirubah menjadi perseroan terbatas/ PT. Badan hukum lama tetap digunakan untuk kegiatan sosial dan pendidikan.⁵⁶

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Upaya peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Namun hal itu tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai penggerakdan pengelola perusahaan.⁵⁷

Dalam teori pengharapan karyawan diberikan motivasi untuk mengerahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik dan akan mendorong penghargaan

⁵⁵<http://www.scribd.com/doc/23359367/Lembaga-Keuangan-Islam-Lingkup>. diakses tanggal 14 februari 2012

⁵⁶ Dokumentasi MCI

⁵⁷ Freemont E. Kast dan James E. Rozensweig, *Op. Cit*, hal. 926.

(*reward*) organisasional. Jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat bervariasi secara luas.⁵⁸

Bagi perusahaan apabila harapannya terpenuhi karyawan akan diberi penghargaan. Sedangkan kepuasan kerja akan muncul dalam diri karyawan jika harapannya terpenuhi. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi.⁵⁹ Hal yang paling penting mengenai kepuasan kerja adalah keyakinan yang kuat bahwa “ Karyawan yang Bahagia adalah Karyawan yang Produktif.”⁶⁰

Kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting yaitu orang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik jika tujuan-tujuannya ditentukan secara spesifik menantang dan menarik. Orang memerlukan umpan balik untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan memberikan apa yang mereka inginkan dan mereka akan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarahkan pada pencapaian apa yang mereka inginkan.⁶¹

Menurut Muchdarsyah Sinungan, kepuasan kerja sebagai salah satu unsur syarat bagi produktivitas perseorangan yang tinggi. Dalam hal

⁵⁸ A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hal. 51.

⁵⁹ *Ibid*, hal. 52.

⁶⁰ *Ibid*, hal. 95.

⁶¹ *Ibid*, hal 45.

ini peningkatan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dan sikap individu.⁶²

Menurut James K. Harter yang dikutip oleh Fred Luthan, bahwa kontroversi kepuasan kerja dan kinerja telah muncul sejak lama, namun dalam meta analisis terbaru menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas kerja.⁶³

H. Hipotesis

Hipotesis adalah Pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kebenarannya.⁶⁴ dugaan yang mungkin benar mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan.⁶⁵

- a. Hipotesis kerja (H_a) adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MCI Yogyakarta.
- b. Hipotesis Nihil (H_o) adalah kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MCI Yogyakarta.

⁶² Muchdarsyah Sinungan, *Op.Cit*, hal. 64.

⁶³ Fred Luthan, *Op.Cit*, hal. 246.

⁶⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hal. 28.

⁶⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2001), hal.74.

I. Metode Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah yang sistematis.⁶⁶ Dalam setiap penulisan karya ilmiah tidak dapat lepas dari penggunaan metode, karena metode merupakan cara bertindak dalam karya ilmiah tidak dapat lepas dari penggunaan metode, karena metode merupakan cara bertindak dalam upaya, agar kegiatan penelitian dapat terlaksana atau tercapai hasil yang maksimal.⁶⁷

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek.⁶⁸ Dalam penelitian ini populasi yang digunakan untuk pengambilan data adalah karyawan BMT yang menjadi binaan MCI Yogyakarta yang berjumlah 400 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶⁹

Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan MCI Yogyakarta.

Menurut Suharsimi Arikunto apabila subyek dalam penelitian ini kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlah subyeknya

⁶⁶ Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dan Aplikatif*, (Bandung : Refika Aditama, 2008), hal.151.

⁶⁷ Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta : Kanisius, 1996), hal. 10.

⁶⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi II*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2002, hal.104

⁶⁹ *Ibid*, hal.104.

besar, dapat diambil 10- 15% atau 20- 25% atau lebih.⁷⁰ Adapun sampel yang diambil untuk keperluan penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan secara random atau acak.

2. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja dan produktivitas kerja . Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, mengontrol suatu gejala.⁷¹ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dihubungkan, bentuk hubungan dua variabel ini adalah sebab akibat.

a. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁷²

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah kondisi – kondisi atau karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi.⁷³ Variabel independen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

⁷⁰ *Ibid*, hal.134.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung; Alfabeta, 2003), hal 12

⁷² Sharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hal. 91.

⁷³ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Op. Cit*, hal. 119.

2) Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat adalah kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika peneliti mengintroduksi, perubahan atau mengganti variabel bebas.⁷⁴ Variabel terikat dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

b. Definisi Oprasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing konteks penelitian ini, maka didefinisikan oprasional dari variabel- variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui kepuasan kerja diukur dari alat ukur.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:⁷⁵

- a) Gaji
- b) Penempatan pekerja sesuai dengan keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Kondisi kerja
- e) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya

⁷⁴ *Ibid*, hal 119.

⁷⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, hal. 203.

- f) Sifat pekerjaan monoton atau tidak
 - g) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 2) Produktivitas Kerja Karyawan

Kepuasan anggota adalah sikap maupun tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada keperibadian dengan melakukan pengoptimalan sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia dengan didukung dengan teknologi.

Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut:⁷⁶

- a) Kondisi organisasi
 - b) Kelelahan
 - c) Kejenuhan
 - d) Peristiwa-peristiwa kerja
 - e) Kecelakaan kerja
2. Metode Pengumpulan Data

- a. Metode Angket

Metode angket adalah suatu metode dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden (orang-orang yang menjawab).⁷⁷ Berikut ini akan diuraikan langkah-langkah menyusun angket:

⁷⁶ Abdul Hamid Mursi, *Op.Cit*, hal. 76.

⁷⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Op. Cit*, hal. 76.

1) Pembuatan instrumen angket

Langkah pembuatan instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan bagaimana data angket dapat diperoleh.

a) Variabel kepuasan kerja

Dalam membuat instrumen angket kepuasan kerja, peneliti terlebih dahulu mencari rujukan penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wilda Kholidah mahasiswa fakultas syariah dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon.⁷⁸

Kemudian peneliti kombinasikan dengan literatur yang membahas kepuasan kerja, seperti buku karya Malayu S.P Hasibuan yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia⁷⁹. Setelah semua data terkumpul maka peneliti menjabarkannya dalam bentuk *item* pertanyaan.

b) Variabel Produktivitas kerja

Untuk variabel kecerdasan Produktivitas kerja peneliti memperoleh variabel terikat yang sama dari miliknya Sujudi Ragil Saputra mahasiswi fakultas Syariah, dengan judul pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta.⁸⁰

⁷⁸ Wilda Kholidah, *Op. Cit*, hal. 81.

⁷⁹ Malayu S. P Hasibuan, *Op Cit*, hal 203.

⁸⁰ Sujudi Ragil Saputra, *Op Cit*, hal. 87-88.

Kemudian peneliti kombinasikan dengan literatur yang membahas tentang produktivitas kerja, seperti buku karya Abdul Hamid Mursi Sumber Daya Manusia yang Produktiv Pendekatan Al Qur'an dan Sains.⁸¹ Setelah semua data terkumpul maka peneliti menjabarkannya dalam bentuk *item* pertanyaan.

2) Penyusunan angket

Tabel 1

Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah
1	Gaji	1, 8, 15, 22,29,36,43,50,57,64	10
2	Penempatan pekerja sesuai dengan keahlian	2, 9, 16, 23, 30,37,44,51,58,65	10
3	Berat ringannya pekerjaan	3, 10, 17, 24, 31,38,45,52,59,66	10
4	Kondisi Kerja	4, 11, 18, 25, 32,39,46,53,60,67,	10
5	Sikap pimpinan dan kepemimpinannya	5, 12, 19, 26, 33,40,47,54,61,68	10
6	Sifat pekerjaan monoton atau tidak	6, 13, 20, 27, 34,41,48,55,62,69	10
7	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	7, 14, 21, 28, 35,42,49,56,63,70	10
Jumlah			70

Sumber : Data Primer, 2012

⁸¹ Abdul Hamid Mursi, *Op Cit.* hal., 76.

Tabel 2**Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah
1	Kondisi Organisasi	1, 6, 11, 16, 21,26,31,36,41	10
2	Kelelahan	2, 7, 12, 17, 22,27,32,37,42	10
3	Kejenuhan	3, 8, 13, 18, 23,28,33,38,43	10
4	Peristiwa-peristiwa kerja	4, 9, 14, 19, 24,29,34,39,44	10
5	Kecelakaan kerja	5, 10, 15, 20, 25,30,35,40,45,50	10
Jumlah			50

Sumber : Data Primer, 2012.

3) Penetapan skor angket.

Adapun jawaban angket terdiri dari 4 (empat) alternatif, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 4
- b. Setuju (S) diberi bobot 3
- c. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Adapun jenis pernyataan yang digunakan adalah tertutup dimana pertanyaan dan pernyataan dalam angket telah disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Metode angket ini akan diberikan kepada karyawan

BMT binaan MCI Yogyakarta, adapun dalam penelitian ini menggunakan, Angket kepuasan kerja (AKK) dan angket produktivitas kerja(APK) .⁸²

b. Metode Observasi(pengamatan)

Metode Observasi (pengamatan) merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala- gejala yang diselidiki.⁸³ teknik pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁸⁴ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan di MCI Yogyakarta, sehingga dapat diperoleh gambaran yang sesungguhnya.

c Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asalkata dokmen yang artinya barang- barang tertulis.⁸⁵ Didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda,- benda tertulis. Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data tentang kondisi umum MCI Yogyakarta. Data diperoleh melalui dokumen-dokumen dari MCI Yogyakarta.

⁸² Dedi Setiadi, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta, *skripsi*, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008). hal. Lampiran.

⁸³ Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Op. Cit*, hal 70.

⁸⁴ Sutrisno Hadi, *Op. Cit*, hal. 95.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hal 131.

J. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah taraf dimana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.⁸⁶ Untuk mengukur validitas, dilakukan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor total masing-masing *moment* dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*,⁸⁷

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

keterangan : r_{xy} = Angka indeks korelasi product moment

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dan skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor total

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

n = Jumlah subyek

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alfa cronbrach* yaitu pengujian yang

⁸⁶Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 267.

⁸⁷*Ibid*, hal. 212.

dilakukan untuk jenis data interval dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alfa cronbrach* yaitu pengujian yang dilakukan untuk jenis data interval dengan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*.

$$r_I = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\Sigma S_{i^2}}{S_{i^2}} \right\}$$

keterangan : k = mean kuadrat antara subyek

ΣS_{i^2} = mean kuadrat kesalahan

S_{i^2} = varian total

Untuk mengintepretasikan koefisien alpha digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto, yaitu:⁸⁸

Tabel 3
Intepretasi Koefisien Alpha

No	Koefisien	Intepretasi
1.	0, 800 – 1,000	Sangat tinggi
2.	0, 600 – 0, 799	Tinggi
3.	0, 400 – 0,500	Sedang
4.	0, 200 – 0. 399	Rendah
5.	0, 000 – 0, 199	Sangat Rendah

⁸⁸Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hal. 146.

K. Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan analisis data kuantitatif yaitu suatu analisis data berdasarkan atas angka-angka dan perhitungan statistik untuk mengukur atau mengetahui besarnya hubungan variabel dalam penelitian.⁸⁹

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai data-data yang berbentuk angka kedalam suatu kalimat agar mudah dipahami.

2. Analisis Uji Asumsi

Analisis Uji Asumsi digunakan sebagai syarat agar suatu metode analisis data dapat digunakan. Jika asumsi yang dilakukan dapat terpenuhi maka metode tersebut dapat digunakan.⁹⁰ Dalam hal ini analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis adalah regresi linier sederhana dan menggunakan bantuan program computer *SPSS 16 for Windows*. Adapun uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu

⁸⁹ Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 213.

⁹⁰ I Made Wiratha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hal. 260.

berdistribusi normal atau atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau tidak normal sekali.⁹¹

Untuk mengetahui populasi berdistribusi normal atau tidak, dalam skripsi ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan computer program *SPSS 16 for Windows*. Dalam uji Kolmogorov Smirnov dapat diketahui suatu populasi berdistribusi normal yaitu membandingkan hasil nilai signifikansi dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka populasi tersebut berdistribusi normal.⁹²

Untuk lebih memperjelas mengenai uji normalitas dalam skripsi ini juga disajikan dalam bentuk grafik plot. Jika grafik plot menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁹³

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linieritas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linier yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis tabel

⁹¹ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hal. 74.

⁹² Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 15*, (Yogyakarta: Andi, 2007), hal. 80.

⁹³ *Ibid*, hal. 213.

ANOVA dengan bantuan program computer *SPSS 16 For Windows*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari harga alpha yang ditentukan, yaitu 5 %, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.⁹⁴

3. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yaitu dengan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih, mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap kriteriumnya. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :⁹⁵

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Kriterium

X : Variabel Prediktor

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah regresi

⁹⁴ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005), hal. 135.

⁹⁵ Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal. 216.

$$\text{dimana : } b = \frac{\sum XY}{\sum X^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Untuk uji hipotesis digunakan untuk uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterhandalan penaksiran-penaksiran regresi tersebut. Dilakukan uji statistik t (t test) dengan bantuan komputer program *SPSS 16 for Windows*.

L. Sistem Pembahasan

Agar dapat memberikan gambaran awal, perlu dipaparkan sistematika pembahasan sebagai berikut,

Bab I, mencakup pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, mencakup letak geografi, sejarah berdirinya MCI, visi misi, tenaga kerja

Bab ke III, dijelaskan mengenai hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, Deskripsi Variabel Penelitian, Uji Asumsi, Uji Hipotesis dan Pembahasan.

Bab ke IV, peneliti memaparkan Penutup, yakni Kesimpulan dan Saran.

BAB 1V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bertitik tolak dari pokok permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini serta didukung oleh data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan *Correlations* diperoleh nilai r antara variabel kepuasan kerja dan variabel produktivitas kerja karyawan 0,345. Artinya hubungan variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan hubungan variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan searah. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, adalah dengan melihat *R Square* atau *Koefisien Determinasi*. Nilai *R Square* merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r). besarnya nilai *R Square* 0,119 yang mempunyai arti besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 11,9%, sedangkan sisanya sebesar 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: Knowledge, Skill, Abilities, dan Behaviours.

B. Saran- saran

1. Bagi MCI Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk terus meningkatkan kualitas MCI dalam bekerja, seperti:

- a. Hendaknya lembaga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mewujudkan kriteria dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam teori tesis ini agar karyawan lebih semangat dan produktif dalam bekerja.
- b. Fasilitas atau peralatan yang ada di BMT binaan, hendaknya lebih disesuaikan dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, dan lokasi penempatannya yang lebih strategis.

2. Bagi Karyawan BMT binaan MCI Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk terus meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja, seperti:

- a. Meningkatkan kedisiplinan pada karyawan yaitu dengan datang tepat pada waktunya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- b. Meningkatkan kerukunan dalam bekerja yaitu dengan saling menghargai dengan sesama karyawan.
- c. Meningkatkan semangat bekerja yaitu dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktunya.

3. Peneliti yang lain

Kepuasan kerja hanyalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan pada BMT binaan MCI Yogyakarta. Sehingga memungkinkan untuk meneliti faktor-faktor yang lainnya.

C. Penutup

Alhamdulillah Robbil A'lamn, rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq hidayah dan beserta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar tanpa adanya suatu hambatan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena, tiada gading yang tak retak begitu pula perjalanan penulis dalam menyelesaikan karya skripsi ini, masih banyak terdapat kekurangan maupun hambatan-hambatan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis, dan semoga dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. *Amin-amin ya Robbal alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, Jakarta : Gema Insani Press, 1997.
- Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 15*, Yogyakarta: Andi, 2007.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2000.
- Anton Bakker dan Achmad Charris Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Yogyakarta: Kanisius, 1996.
- A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Bambang Tri Cahyono, *Modul Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta: IPWI, 1997.
- Cholid Narbuto dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Faustino Cardoso Gomes, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, 1995.
- Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, Yogyakarta: Andi Offsit, 2006.
- Fremont E. Kast dan James E. Rozensweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, Jakarta: Bumi Aksara , 1996.
- Hertanto Widodo, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal wa Tamwil (BMT)*, Bandung : Mizan, 1999.
- Husain Usman dan Purnomo Setiady, *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- I Made Wirantha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.

- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001
- Masyhudi dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Bandung : Refika Aditama, 2008.
- Mervyn K. Levis, *Perbankan Syariah*, alih bahasa oleh Burhan Wirasubrata, Jakarta: Ilmu Semesta, 2003.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995.
- Mulyono Mauled, *Penerapan Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005.
- R Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sondang P Siagian, *Peranan Staf dalam Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung, 1982.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, Yogyakarta : Andi Offset, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2003.
- Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Sunarto, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: AMUS, 2000.
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1988.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.

Titin Siti Alimah, Pengaruh Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di BMT Hasanah Prambanan Klaten, *Skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta, Fakultas Syariah Uin Sunan Kalijaga, 2007.

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Garfindo Perkasa, 2003.

Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi* (tidakditerbitkan), Yogyakarta, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA