

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan Al Hikmah**

Koperasi KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA adalah sebuah lembaga swadaya ekonomi masyarakat yang tumbuh dan berkembang di wilayah Kabupaten Jepara. Lahirnya Koperasi BMT ini diawali adanya pertemuan tokoh-tokoh masyarakat Jepara dan sekitarnya pada tanggal 24 September 1998 di masjid Wahyu Langensari melalui rapat yang dihadiri 30 orang yang siap menjadi anggota pendiri. Tujuan Koperasi BMT ini untuk menciptakan sebuah lembaga perekonomian masyarakat sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi umat islam, dengan sasaran utama para pedagang dan pengusaha kecil serta masyarakat umum lapis bawah di Kabupaten Jepara. Salah satu unit usahanya ialah unit simpan pinjam dengan menggunakan sistem bagi hasil. Adapun target yang hendak dicapai ialah terbentuknya pusat perekonomian umat melalui kegiatan usaha mencapai kesejahteraan hidup umat. Meniti keberangkatannya, Koperasi KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA mulai beroperasi di komplek Pasar Mlonggo Blok-26, pada tanggal 15 Oktober 1998 dengan modal awal sebesar Rp. 15.000.000.00 (Lima Belas Juta Rupiah). Modal awal tersebut berasal dari simpanan yang disetorkan para anggota berupa simpanan pokok, simpanan pokok khusus, dan simpanan wajib. Pengelolaan Koperasi KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA dipercayakan kepada empat orang pengelola yang telah mendapatkan pelatihan melauai Proyek Penanggulangan Pekerja Trampil (P3T) di asrama haji Donohudan, Solo. Sampai saat ini tercatat 20 orang yang mengelola koperasi KJKS BMT ALHIKMAH SEMESTA. Dalam perkembangannya, Koperasi KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA mengalami perkembangan yang cukup pesat. Selama sepuluh

tahun berdiri, jumlah anggota yang menanamkan modal pun meningkat, dengan meningkatnya jumlah nominal simpanan yang harus disetorkan. Sampai bulan Februari 2012 tercatat 4.859 anggota dengan nominal simpanan lebih dari 6 milyar. Untuk kredit yang disalurkan juga mengalami peningkatan, seiring dengan peningkatan dan tentunya meningkat pula rugi laba setiap bulannya. Kemajuan dan perkembangan Koperasi KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA yang berdiri dengan latar belakang jenis usaha, asal daerah yang berbeda, pendidikan dan status sosial yang berbeda menunjukkan kepercayaan masyarakat yang cukup besar terhadap keberadaan Koperasi KJKS BMT ALHIKMAH SEMESTA. Saat ini koperasi KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA telah berkembang secara pesat dengan memiliki 20 anak perusahaan yang tersebar di daerah Jepara dan sekitarnya.

## **2. Misi dan Tujuan**

1. Melakukan proses pemberdayaan kepada anggota.
2. Meningkatkan kesejahteraan anggota melalui permodalan.
3. Membangun budaya kerja yang islami
4. Memperjuangkan syari'ah dalam bermu'amalah
5. Membangun kemandirian, memperkokoh ekonomi umat.

Sedangkan tujuan KJKS BMT ALHIKMAH adalah menjadi lembaga keuangan yang islami, profesional, terbaik dan mensejahterakan.

## **3. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan**

Kantor pusat Bmt Alhikmah terletak di Jl. Jepara Bangsri km 10 Mlonggo Jepara.

## **4. Produk KJKS BMT ALHIKMAH SEMESTA**

Produk-produk KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA terbagi atas produk penghimpunan dana dan produk penyaluran dana kepada para anggota.

## 1. Produk Penghimpunan Dana

Produk penghimpunan dana yang dirancang khusus atas dasar syari'ah , terdiri dari beberapa jenis simpanan, antara lain:

Simpanan Sukarela Lancar (SIRELA). Simpanan Sukarela Lancar merupakan simpanan anggota masyarakat yang didasarkan akad wadi'ah yad dhamanah.

- a. Simpanan Pelajar (SIMPEL). Simpanan Pelajar merupakan simpanan yang ditujukan kepada para pelajar dan mahasiswa yang menginginkan memiliki rekening simpanan yang akan terus bertumbuh dan berkesempatan untuk mengajukan beasiswa bagi pelajar yang berprestasi.
- b. Simpanan Sukarela Qurban (SISUQUR). Simpanan Sukarela Qurban adalah simpanan anggota yang dirancang khusus sebagai sarana mempersiapkan dana untuk melaksanakan ibadah penyembelihan hewan qurban. Penyetoran dapat dilakukan sewaktu-waktu sedangkan penarikan atau pencairannya hanya dapat dilakukan pada bulan Dzulhijjah saat pelaksanaan penyembelihan hewan qurban.
- c. Simpanan Ibadah Haji (SIHAJI). Simpanan Ibadah Haji merupakan inovasi baru dari KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA yang dikhususkan bagi Anda Masyarakat Muslim yang berencana menunaikan Ibadah Haji.
- d. Simpanan Sukarela Berjangka (SISUKA). Simpanan Sukarela Berjangka merupakan simpanan berjangka dengan prinsip syari'ah yang memberikan hasil investasi yang optimal bagi anggota KJKS BMT AL- HIKMAH SEMESTA.

## 2. Produk Pembiayaan.

Sedangkan produk penyaluran dana berupa jenis pembiayaan berupa modal usaha, dan sewa barang atau jasa. Beberapa jenis pembiayaan yang disediakan sebagai berikut :

- a. Prinsip Jual Beli Murabahah. Akad Murabahah adalah akad jual beli atas barang tertentu, dimana penjual menyebutkan dengan jelas barang yang diperjualbelikan, termasuk harga pembelian barang kepada pembeli, kemudian ia mensyaratkan atasnya laba/keuntungan dalam jumlah tertentu. Fasilitas pembiayaan diperuntukkan bagi Anggota yang menginginkan memiliki barang atau peralatan usaha guna mendukung kegiatan usaha anggota.
- b. Prinsip Jasa Ijarah. Disebut akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri.

## B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Al-Hikmah yang telah bekerja di perusahaan sebagai karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 85 kuesioner dan kembali sebanyak 85. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Klasifikasi Kuesioner**

No	Kuesioner	Jumlah
1	Kuesioner disebar	85
2	Kuesioner kembali	85
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	0
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	85
<b>Response Rate</b>		<b>100%</b>

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan penjelasan dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 85 kuesioner yang disebar pada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 85 kuesioner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 4 golongan yaitu responden berusia <20 tahun, responden berusia 21–35 tahun, 36-50 tahun dan responden berusia 50 tahun. Berikut sajian datanya :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
< 20 Tahun	3	3.5
21-35 Tahun	37	43.6
36-50 Tahun	34	40.0
>50 Tahun	11	12.9
Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21 – 35 tahun sebanyak 37 orang (43,6%) dan responden yang berusia  $\geq$  36 tahun sebanyak 45 orang (67,4%).

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden pria, dan responden wanita. Berikut sajian datanya

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
Laki-Laki	53	62.4
Perempuan	32	37.6
Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.5 dapat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu pria sebanyak 53 (62,4%).

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dibagi kedalam 4 golongan yaitu responden dengan tingkat pendidikan , SMA, D3, S1,S2 Berikut sajian datanya :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
SMA	29	34.1
D3	19	22.4
S1	31	36.5
S2	6	7.1
Total	85	100.0

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu S1 sebanyak 31 orang (36.5%) dan minoritas yaitu S2 sebanyak 6 orang (7,1%).

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan masa bekerja dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden dengan pengalaman kerja 0-1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun, 3-4 tahun dan  $\geq 4$  tahun. Berikut sajian datanya :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
0-1 Tahun	1	1.2
1,1-2 Tahun	7	8.2
2,1-3 Tahun	32	37.6
3,1-4 Tahun	33	38.8
> 4 Tahun	12	14.1

Total	85	100.0
-------	----	-------

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan penjelasan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu 3-4 tahun sebanyak 33 (38.8%) dan minoritas masa kerja responden yaitu 0-1 tahun sebanyak 1 orang (1,2%).

#### 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Bulanan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat gaji dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden dengan tingkat Pendapatan Rp.1.000.000–Rp.1.999.999 Rp.2.000.000-Rp.2.999.999 Rp.3.000.000-Rp.3.999.999, Rp.4.000.000-Rp.4.999.999 dan >5.000.000 Berikut sajian datanya :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Gaji**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Rp. 1.000.000 - Rp. 1.999.999	6	7.1
Rp. 2.000.000 - Rp.2.999.999	35	41.2
Rp. 3.000.000 - Rp. 3.999.999	33	38.8
Rp. 4.000.000 - Rp. 4.999.999	10	11.8
> Rp. 5.000.000	1	1.2
Total	85	100.0

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan penjelasan table 4.8 dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat gaji responden yaitu gaji Rp.2.000.000- Rp.3.000.000 sebanyak 35 orang (41,2%) dan minoritas tingkat gaji responden yaitu Rp. >5.000.000 sebanyak 1 orang (1,2%)

### C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data penelitian hasil pengisian kuesioner responden. Analisis dilakukan dengan membuat kategori dengan berdasarkan kelas interval skor rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut :

1–1,79 = Sangat Rendah

1,8 – 2,59 = Rendah

2,6 – 3,39 = Cukup

3,4 – 4,19= Tinggi

4,2 –4,99 = Sangat Tinggi

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Gaya Kepemimpinan

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Atasan saya bersikap tertutup	3,40	2	5	,834
2	Atasan saya selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran	3,62	2	5	,786
3	Atasan saya meminta persetujuan karyawan apabila ada masalah penting	3,25	1	5	,937
4	Atasan saya mengajak karyawan rapat secara rutin	3,48	2	5	,796
5	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama	3,25	2	5	,800
6	Atasan saya mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan karyawan	3,45	1	5	1,029
7	Atasan saya sering menekankan pentingnya tugas dan	3,34	2	5	,780



	meminta karyawan melaksanakan tugas dengan baik				
8	Atasan saya selalu memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik	3,35	2	5	,827
9	Atasan saya mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat	3,39	2	5	,818
10	Atasan saya selalu membiasakan berdoa sebelum bekerja	3,49	2	5	,781

**Tabel 4.8**

**Lanjutan Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
11	Atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik	3,44	2	5	,823
12	Atasan saya berupaya mengembangkan suasana baru	3,49	2	5	,854
13	Atasan saya mempunyai watak yang baik	3,34	2	5	,765
14	Atasan saya mempunyai watak yang jujur	3,54	1	5	1,064
15	Atasan saya berpegang teguh dengan kebenaran	3,32	2	5	,775
16	Atasan saya efektif dalam menggunakan waktu	3,38	2	5	,801
17	Atasan saya mempunyai pengalaman kerja	3,27	1	5	,968
18	Atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati	3,42	2	5	,792
<b>Grand Mean</b>		<b>3,4</b>	<b>Kategori Tinggi</b>		

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4,9 dan 4,10, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 9 pertanyaan berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,6 - 3,39 dan 9 pertanyaan lainnya berada pada kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

2. Lingkungan Kerja Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,52	2	5	,750
2	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.	3,65	2	5	,782
3	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	3,39	1	5	,952
4	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	3,38	2	5	,740
5	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	3,54	2	5	,810
6	Ukuran ruangan kerja saya sangat sempit	3,67	1	5	,981
7	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi	3,54	2	5	,795
8	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	3,41	2	5	,745
9	Tidak semua orang dapat memasuki ruang kerja karyawan	3,46	2	5	,749
10	Tempat kerja saya selalu bersih	3,48	2	5	,750
11	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja	3,29	1	5	,924
12	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	3,58	1	5	1,062
13	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	3,55	2	5	,748
14	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	3,44	2	5	,794

**Tabel 4.10**  
**Lanjutan Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja**

No	Item Pertanyaan	Mean	Max	Min	Std. Devition
15	Cat dinding ruang kerja saya sudah pudar	3,33	2	5	,777
16	Peralatan kerja saya sudah modern	3,54	2	5	,749
17	Kelengkapan peralatan kerja saya sudah baik	3,35	1	5	,935
18	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	3,60	2	5	,743
19	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	3,54	2	5	,765
20	Musik relaksasi dapat meningkatkan kinerja karyawan	3,56	2	5	,794
21	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	3,36	2	5	,738
22	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan	3,62	1	5	1,023
23	Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan	3,36	2	5	,738
24	Atasan saya bersikap acuh terhadap karyawan	3,40	2	5	,790
<b>Grand Mean</b>		<b>3,5</b>	<b>Kategori Tinggi</b>		

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pertanyaan mengenai lingkungan kerja yaitu sebanyak 7 pertanyaan berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,6 - 3,39 dan 17 pertanyaan lainnya berada pada kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

### 3. Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya puas dengan penghargaan yang saya peroleh atas prestasi kerja saya	3,39	1	5	,977
2	Saya puas dengan kesesuaian sistem pemberian gaji dengan beban kerja saya	3,58	2	5	,792
3	Saya puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3,56	2	5	,794
4	Saya puas dengan penghargaan, bonus, hadiah dari pekerjaan yang saya lakukan	3,69	2	5	,817
5	Saya puas dengan ketepatan waktu dan jumlah dalam pembayaran gaji	3,42	1	5	,980

**Tabel 4.12**  
**Lanjutan Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator	Max	Mean	Min	Std. Deviation
6	Saya puas dengan besar dan jenis tunjangan yang diterima karyawan	3,42	2	5	,792
7	Saya puas dengan ringannya pekerjaan saya	3,58	2	5	,836
8	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya sekarang	3,34	1	5	,970
9	Saya puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas saya	3,64	1	5	1,089
10	Saya puas dengan kebersihan di ruang kerja saya	3,61	2	5	,788
11	Saya puas dengan hubungan saya dengan rekan kerja	3,51	2	5	,840
12	Saya puas dengan rekan kerja di kantor saya menyenangkan	3,39	2	5	,832
13	Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja	3,61	2	5	,788

14	Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor	3,41	1	5	,979
15	Saya puas dengan hubungan saya dengan rekan atau teman kerja	3,66	2	5	,780
16	Saya puas dengan hubungan karyawan dengan atasan	3,59	2	5	,791
17	Saya puas dengan kemampuan atasan dalam memimpin perusahaan	3,62	2	5	,831
18	Saya puas dengan kemampuan atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai karyawan	3,42	2	5	,792
19	Saya puas dengan atasan dalam menegakkan aturan Kerja	3,68	1	5	1,049

**Tabel 4.13**  
**Lanjutan Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator	Mean	Mix	Max	Std. Deviation
20	Saya puas dengan kesempatan untuk promosi ditempat kerja dilakukan secara obyektif	3,42	2	5	,792
21	Saya puas dengan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan	3,46	2	5	,839
22	Saya puas dengan hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai	3,39	1	5	,977
23	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan untuk Berkarier	3,58	2	5	,792
24	Saya puas dengan kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya	3,56	2	5	,794
25	Saya puas dengan sirkulasi udara yang masuk di tempat kerja saya	3,69	2	5	,817
26	Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya sekarang	3,42	1	5	,980
27	Saya puas dengan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas saya	3,42	2	5	,792
<b>Grand Mean</b>		<b>3,5</b>	<b>Kategori Tinggi</b>		

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.13, tabel 4.14, dan tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu sebanyak 4 pertanyaan berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,6 - 3,39 dan 24 pertanyaan lainnya berada pada kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

#### 4. Kinerja Karyawan

Hasil statistik deskriptif setiap butir pertanyaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel kinerja karyawan**

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan	3,58	2	5	,836
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan	3,40	2	5	,790
3	Kualitas kerja saya dapat dipertanggungjawabkan	3,45	2	5	,794
4	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	3,45	2	5	,838
5	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3,58	2	5	,792
6	Kuantitas kerja saya selalu meningkat	3,59	2	5	,791
7	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3,62	2	5	,831
8	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	3,42	2	5	,792
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,68	1	5	1,049

**Tabel 4.14**  
**Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel kinerja karyawan**

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	3,42	2	5	,792
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	3,46	2	5	,839
12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,39	1	5	,977
13	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	3,58	2	5	,792
<b>Grand Mean</b>		<b>3,5</b>	<b>Kategori Tinggi</b>		

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 85 responden atas pertanyaan mengenai kinerja karyawan yaitu sebanyak 1 pertanyaan berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 2,6 - 3,39 dan 12 pertanyaan lainnya berada pada kategori tinggi karena nilai rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 - 4,19.

#### **D. Hasil Uji Kualitas Instrumen**

##### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,000	Valid
	X2.13	0,000	Valid
	X2.14	0,000	Valid
	X2.15	0,000	Valid
	X2.16	0,000	Valid
	X2.17	0,000	Valid
	X2.18	0,000	Valid
	X2.19	0,000	Valid

Tabe

14

Tabel 4.16

### Lanjutan Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.20	0,000	Valid
	X2.21	0,000	Valid
	X2.22	0,000	Valid
	X2.23	0,000	Valid
	X2.24	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid



Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,000	Valid
Y.11	0,000	Valid
Y.12	0,000	Valid
Y.13	0,000	Valid

**Tabel 4.17**  
**Lanjutan Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Kepuasan Kerja Karyawan	Y.14	0,000	Valid
	Y.15	0,000	Valid
	Y.16	0,000	Valid
	Y.17	0,000	Valid
	Y.18	0,000	Valid
	Y.19	0,000	Valid
	Y.20	0,000	Valid
	Y.21	0,000	Valid
	Y.22	0,000	Valid
	Y.23	0,000	Valid
	Y.24	0,000	Valid
	Y.25	0,000	Valid
	Y.26	0,000	Valid
	Y.27	0,000	Valid

**Tabel 4.18**  
**Lanjutan Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan	Z.1	0,000	Valid
	Z.2	0,000	Valid
	Z.3	0,000	Valid
	Z.4	0,000	Valid
	Z.5	0,000	Valid
	Z.6	0,000	Valid
	Z.7	0,000	Valid
	Z.8	0,000	Valid
	Z.9	0,000	Valid
	Z.10	0,000	Valid
	Z.11	0,000	Valid
	Z.12	0,000	Valid
	Z.13	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas  $\geq 0,6$  maka reliabilitas diterima.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,983	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,987	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,990	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,976	Reliabel

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja Karyawan(Y), dan Kinerja Karyawan (Z) dinyatakan reliabel.

## 3. Hasil Uji Normalitas

### a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas data dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Kolmogorov-

Smirnov memiliki tingkat signifikan di atas  $\alpha=0,05$  berarti suatu variabel dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 4.20**  
**Uji Normalitas**

	<i>p value</i>	Keterangan
Persamaan regresi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja	0.116	Normal
Persamaan regresi gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja	0.090	Normal

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji normalitas dari residual model regresi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja nilai signifikansi atau *pvalue* sebesar 0,116. Nilai  $p > 0,05$  menunjukkan bahwa distribusi data dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk persamaan regresi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja nilai signifikansi atau *pvalue* sebesar 0,090. Nilai  $p > 0,05$  menunjukkan bahwa distribusi data dalam model regresi berdistribusi normal.

## E. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji koefisien path pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan regresi menggunakan nilai  $p$  dari uji  $t$ , yaitu pengujian koefisien regresi variable dibakukan secara parsial. Penjabaran hasil koefisien regresinya pada tabel berikut ini:

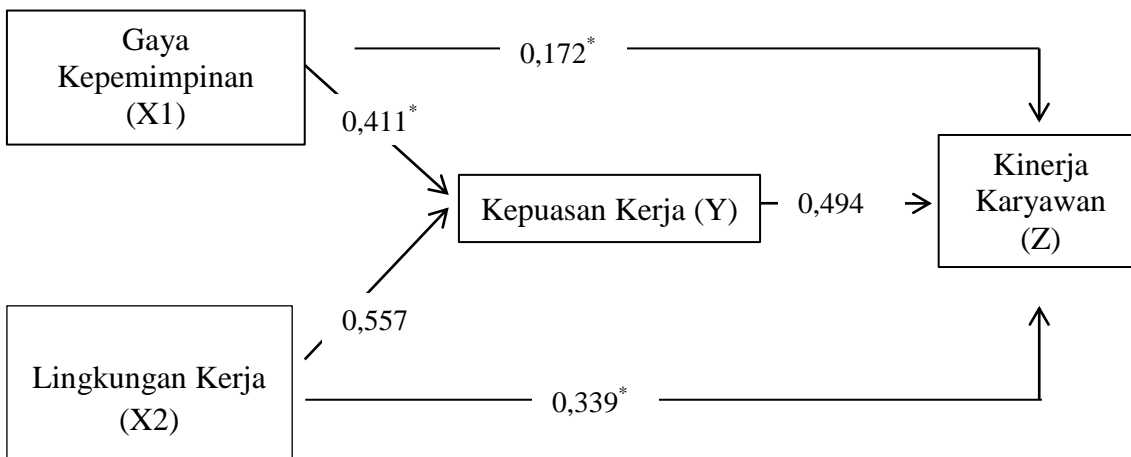
**Tabel 4.21**  
**Hasil Regresi**

Variabel Bebas	Variabel terikat	B	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0.411	4.605	0,000

Lingkungan Kerja		0,557	6.240	0,000
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0,172	2.919	0,005
Lingkungan Kerja		0,339	5.327	0,000
Kepuasan Kerja		0,494	7.60	0,000

sumber data diolah, 2017, lampiran

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat digambarkan diagram jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Hasil Regresi

Dari koefisien path yang dihasilkan menggambarkan kedua variable independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan karena nilai ( $p < 0,05$ ). Koefisien path bertanda positif yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang didapatkan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerjanya.

## 2. Uji Mediasi

### a. Pengaruh Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan cara

mengkalikan nilai koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja, hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,172
2. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,411
3. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan dimediasi kepuasan kerja : 0,494  
 $0,411 \times 0,494 = 0,203$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,172 sedangkan nilai koefisien gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,203 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

**b. Pengaruh Tidak Langsung Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari lingkungan kerja terhadap kinerja, hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,339
2. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,557

3. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dan dimediasi sebesar 0,557

$$0,557 \times 0,494 = 0,275$$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,339 sedangkan nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,275 yang artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja dikarenakan nilai koefisien lebih kecil daripada pengaruh langsung.

Kesimpulan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian tampak pada table berikut

Tabel 4.22

Hipotesis	Keterangan
H1: Ada pengaruh yang positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H2: Ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H3: Ada pengaruh yang positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H4 : Ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Diterima
H5 : Ada pengaruh yang positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karya	Diterima
H6 : Ada pengaruh yang positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan	Diterima
H7: Ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Ditolak

## F. Pembahasan

## **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta, semakin bagus atau baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan di koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan didalam gaya kepemimpinan terdapat interaksi dari seorang pemimpin terhadap karyawan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan yang memberi dampak langsung ataupun tak langsung terhadap perilaku dan sikap karyawan sendiri. Contoh kejadian seorang pemimpin memberikan reward jika target pekerjaan dapat dicapai bahkan melebihi target yang diinginkan oleh pimpinan sehingga timbul rasa kepuasan dari diri karyawan itu sendiri.

Pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang sebagai bawahannya. Dengan kata lain



semakin baik pemimpin dalam berperilaku atau memberi contoh kepada bawahannya maka akan bisa memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan yang sebagai bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Prasetyo (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diungkapkan pula bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan

modern. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Menurut Nitisemito (1992) dalam Cahyo (2015), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan Kerja atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga merupakan factor external yang menunjang kepuasan kerja. Seperti dicontohkan seorang pemimpin membuatkan ruangan seindah dan nyaman mungkin agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan tanpa gangguan. Sehingga karyawan menjadi betah dilingkungan kerja tersebut serasa bermain sambil bekerja ataupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Setiawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dengan ditunjang fasilitas yang baik dari perusahaan kepada para karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja disebabkan karyawan menjadi betah bekerja di lingkungan tersebut. Dapat juga karyawan merasa tempat kerja tersebut merupakan rumah kedua mereka.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota

agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya.

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto et al. (2005) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Suminar, dkk (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta. Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Menurut Nitisemito (2000:183) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sentoso (2001), menyatakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Utomo (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan

yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006:243).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Engko (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau sifat positif yang ditunjukkan karena timbal balik yang diberikan perusahaan atas kerja yang telah dilakukan. Semakin baik atau tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka akan dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan untuk perusahaan, sehingga kepuasan kerja para karyawannya sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

#### **6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

kepuasan kerja mampu memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Karyawan akan semakin meningkat kerjanya dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik serta didukung dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap kerjaan. Secara tidak langsung kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan tidak bisa lepas dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif

pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya (Shadare, 2009).

Dengan gaya kepemimpinan seorang semakin baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung juga akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan akan merasa nyaman bekerja dengan atasan yang mampu memberikan motivasi dan berperilaku dalam bekerja. Didini kepuasan kerja mampu memediasi,

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sylvana Andi (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KJKS BMT Al Hikmah Semesta Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja dikarenakan nilai koefisien lebih kecil daripada pengaruh langsung.

Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Akan tetapi kepuasan kerja tidak selamanya mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaan tetapi dengan lingkungan kerja yang baik sudah dapat meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Khan, 2011).

Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin baik pula

kinerja dari karyawan tersebut, akan tetapi banyak dari karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan tetapi kinerja meningkat dengan kenyamanan lingkungan pekerjaan yang di jalani

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.