

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH
(KJKS) NU-GRAHA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

RIZAL AGUNG PAMBUDI

NIM. 1522202029

IAIN PURWOKERTO

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI

PURWOKERTO

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini;

Nama : Rizal Agung Pambudi
NIM : 1522202029
Jenjang : S-1 (Sarjana)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 26 Oktober 2020

Saya yang menyatakan,

IAIN PURWOKERTO



Rizal Agung Pambudi

1522202029



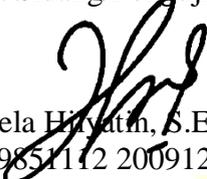
PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI KOPERASI JASA KEUANGAN
SYARIAH (KJKS) NU-GRAHA

Yang disusun oleh Saudara **Rizal Agung Pambudi NIM. 1522202029** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **26 Oktober 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


Dewi Laela Hidayat, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Sekretaris Sidang/Penguji


Mahardika Cipta Raharja, M.Si
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji


Sarpini, M.E.Sy.
NIP. 19830404 201801 2 001

Purwokerto, 20 November 2020

Mengetahui/Mengesahkan Dekan



Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

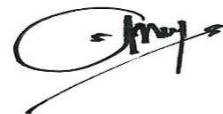
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Rizal Agung Pambudi, NIM. 1522202029 yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) NU-GRAHA**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 11 Juni 2020



Sarpini, M.E.Sy.

NIP.198304042018012001

MOTTO HIDUP

*“Selalu berusaha yang terbaik untuk masa depan anak dan keluarga melalui
Rahmad Allah dan Doa Orang Tua”*

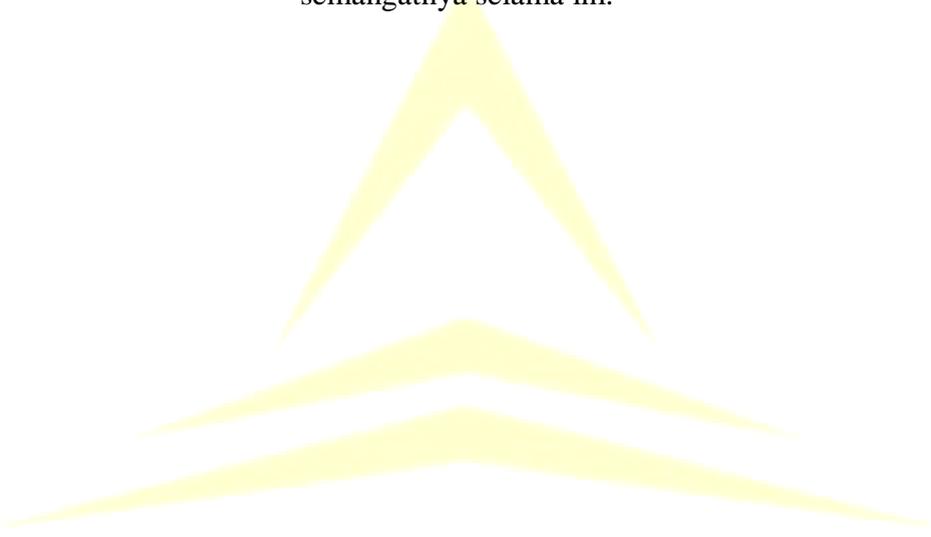
*“Dan sungguh Kami benar-benar akan menguji kalian, sehingga Kami
mengetahui orang-orang yang bersungguh-sungguh dalam agama Allah dan
orang-orang yang bersabar di antara kalian” (Q. S. Muhammad: 31)*



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur, Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT, atas segala ni'mat dan karunia-Nya skripsi ini mampu terselesaikan.

Skripsi ini ku persembahkan kepada Bapak, Ibu, tercinta yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bahagia. Untuk saudara tercinta, terimakasih untuk dukungan dan semangatnya selama ini.



IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini akan berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Bā' | b | be |
| ت | Tā' | t | te |
| ث | Šā' | t | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jīm | š | je |
| ح | Ĥā' | j | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Khā' | ḥ | ka dan ha |
| د | Dāl | kh | de |
| ذ | Žāl | d | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Rā' | ž | er |
| ز | zai | r | zet |
| س | sīn | z | es |
| ص | syīn | s | es dan ye |
| ش | šād | sy | es (dengan titik di bawah) |
| ط | ḍād | ṣ | de (dengan titik di bawah) |
| ظ | ṭā' | ḍ | te (dengan titik di bawah) |
| ع | zā' | ṭ | zet (dengan titik di bawah) |
| غ | 'ain | z | bawah) |
| ف | gain | ‘ | koma terbalik di atas |
| ق | fā' | g | ge |
| ك | qāf | f | ef |
| گ | kāf | q | qi |
| ل | lām | | ka |

| | | | |
|----|--------|---|----------|
| م | mīm | k | el |
| ن | nūn | l | em |
| و | wāw | m | en |
| هـ | hā' | n | w |
| ء | hamzah | w | ha |
| ي | yā' | h | apostrof |
| | | ` | Ye |
| | | Y | |

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

| | | |
|--------|---------|---------------------|
| متعددة | ditulis | <i>Muta'addidah</i> |
| عدة | ditulis | 'iddah |

C. *Tā' marbūtah*

Semua *tā' marbūtah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

| | | |
|----------------|---------|---------------------------|
| حكمة | ditulis | <i>ḥikmah</i> |
| علة | ditulis | 'illah |
| كرامة الأولياء | ditulis | <i>karāmah al-auliyā'</i> |

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

| | | | |
|-------------|--------|---------|---|
| -----َ----- | Fathah | ditulis | A |
| -----ِ----- | Kasrah | ditulis | i |
| -----ُ----- | Dammah | ditulis | u |

| | | | |
|------|--------|---------|----------------|
| فعل | Faḥah | ditulis | <i>fa'ala</i> |
| ذکر | Kasrah | ditulis | <i>żukira</i> |
| يذهب | Ḍammah | ditulis | <i>yazhabu</i> |

E. Vokal Panjang

| | | |
|-----------------------|---------|-------------------|
| 1. fathah + alif | ditulis | <i>ā</i> |
| جاهلية | ditulis | <i>jāhiliyyah</i> |
| 2. fathah + ya' mati | ditulis | <i>ā</i> |
| تنسى | ditulis | <i>tansā</i> |
| 3. Kasrah + ya' mati | ditulis | <i>ī</i> |
| كريم | ditulis | <i>karīm</i> |
| 4. Dammah + wawu mati | ditulis | <i>ū</i> |
| فروض | ditulis | <i>furūd</i> |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. fathah + ya' mati | ditulis | <i>ai</i> |
| بينكم | ditulis | <i>bainakum</i> |
| 2. fathah + wawu mati | ditulis | <i>au</i> |
| قول | ditulis | <i>qaul</i> |

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|---------|---------|------------------------|
| أنتم | ditulis | <i>A'antum</i> |
| أعدت | ditulis | <i>U'iddat</i> |
| لنشكرتم | ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

| | | |
|--------|---------|------------------|
| القرآن | ditulis | <i>Al-Qur'ān</i> |
| القياس | ditulis | <i>Al-Qiyās</i> |

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

| | | |
|-----------|---------|------------------|
| السَّمَاء | ditulis | <i>As-Samā'</i> |
| الشَّمْس | ditulis | <i>Asy-Syams</i> |

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

| | | |
|------------|---------|----------------------|
| ذو الفروض | ditulis | <i>Ẓawī al-furūd</i> |
| أهل السنّة | ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umatnya, beserta keluarga, sahabat -sahabatnya serta orang – orang yang setia istiqamah di jalan-Nya

Penulisan skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. K.H. Moh. Roqib, M. Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
4. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
5. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M. Si, Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Sarpini, M.E.Sy. selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala arahan, bimbingan dan kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan IAIN Purwokerto yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa studi di IAIN Purwokerto.
8. Kedua orang tua saya Abah Chamim As'ary dan Ibu Tarmunah dan keluarga besar yang saya cintai
9. Keluarga besar Perbankan Syariah A angkatan 2015, terimakasih telah mewarnai hidup saya selama selama di bangku perkuliahan. Sukses terus untuk kita semua.

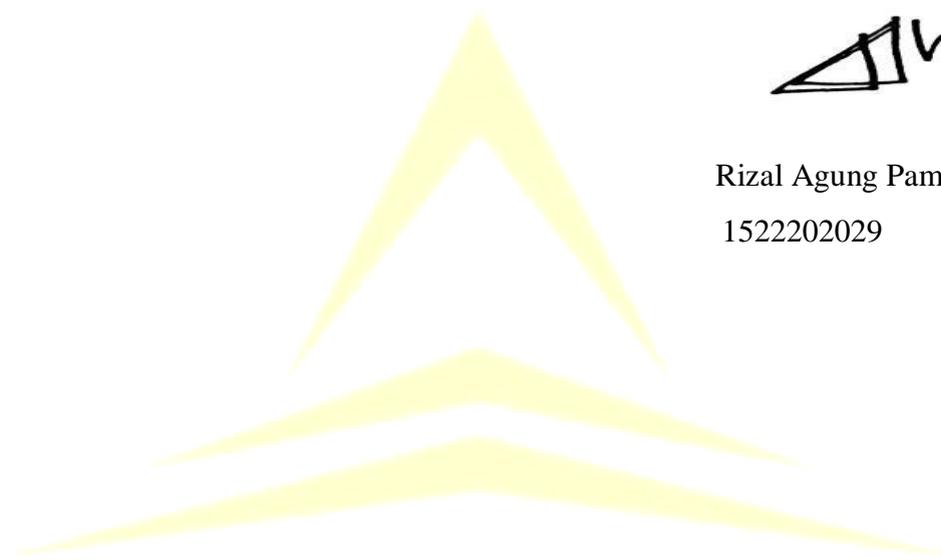
10. Termasuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu. Terimakasih karna sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada penulis akan berbalik baik pula ke kalian.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat nya kepada kita semua. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca semuanya dan bagi peneliti sendiri khususnya.

Purwokerto, 11 Juni 2020
Saya yang menyatakan,



Rizal Agung Pambudi
1522202029



IAIN PURWOKERTO

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yakni melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang berjumlah 41 orang yang terdiri atas berbagai bidang tanggung jawab. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi ordinal.

Hasil Penelitian ini menunjukkan beberapa kesimpulan. Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil t hitung variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,543 dan taraf signifikan 0,013. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,636 dan taraf signifikan 0,045. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu, hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,511 dan taraf signifikan 0,029. Variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y) pada karyawan, hal ini dapat dilihat hasil f hitung sebesar 12,125 dan taraf signifikansi 0,001. Sehingga kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y) pada karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu.

Kata Kunci : Produktivitas, Disiplin Kerja, KJKS.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction, work discipline, and work environment simultaneously on employee productivity of the NU-Graha Sharia Financial Services Cooperative (KJKS).

This type of research is a quantitative method with data collection techniques, namely through questionnaires and documentation. The sample in this study were 41 employees at the Sharia Financial Services Cooperative (KJKS) NU-Graha consisting of various areas of responsibility. The data analysis technique used is validity and reliability test, classical assumption test, and regression analysis.

The results of this study show several conclusions. Job satisfaction variable (X1) affects employee productivity (Y). This can be seen from the results of the t count variable job satisfaction (X1) of 0.543 and a significant level of 0.013. Work discipline variable (X2) affects employee productivity (Y). This can be seen from the results of the t count variable work discipline (X2) of 0.636 and a significant level of 0.045. Work environment variable (X3) affects employee productivity (Y) at the KJKS NU-Graha Islamic Financial Services Cooperative in Bumiayu, this can be seen from the t count results of work environment variables (X3) of 0.511 and a significant level of 0.029. Job satisfaction variable (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) simultaneously affect the productivity (Y) of employees, this can be seen from the results of the f count of 12.125 and the significance level of 0.01. So that job satisfaction (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) simultaneously affect the productivity (Y) of employees at the KJKS NU-Graha Sharia Financial Services Cooperative in Bumiayu.

Keywords: Productivity, Work Discipline, KJKS

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| PERNYATAAN KEASLIAN | i |
| PENGESAHAN | ii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iii |
| MOTTO HIDUP | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA | vi |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| ABSTRAK..... | xi |
| ABSTRACT | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 11 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 12 |
| E. Definisi Operasional | 13 |
| F. Sistematika Pembahasan..... | 14 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 16 |
| A. Tinjauan Pustaka | 16 |
| 1. Produktivitas Kerja | 16 |
| 2. Kepuasan Kerja | 17 |
| 3. Disiplin Kerja | 19 |
| 4. Lingkungan Kerja | 21 |
| B. Landasan Teologis | 24 |
| C. Penelitian Terdahulu | 25 |
| D. Kerangka Pemikiran | 27 |
| E. Hipotesis Penelitian..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| A. Jenis Penelitian | 29 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 29 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 30 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 31 |
| E. Variabel dan Indikator Penelitian | 32 |
| F. Metode Analisis Data | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 40 |
| A. Deskripsi Objek Penelitian..... | 40 |
| B. Hasil Penyebaran Kuesioner | 65 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| C. Deskripsi Responden | 66 |
| D. Pengembangan Instrumen | 69 |
| E. Analisis Data Penelitian | 73 |
| F. Pembahasan | 86 |
| BAB V PENUTUP | 91 |
| A. Kesimpulan | 91 |
| B. Saran | 92 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 93 |
| LAMPIRAN | 96 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis jasa dan barang, di mana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar pula. Sehingga peran sumber daya manusia dalam hal ini karyawan perusahaan sangat penting. Hal ini karena karyawan merupakan penggerak langsung keberlanjutan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus mampu berkerja secara efektif, efisien dan memiliki produktivitas yang maksimal (Priyono, 2008). Terlebih di jaman sekarang ini, ekonomi sudah semakin berkembang, sehingga membuat persaingan dunia bisnis pun sudah semakin meningkat. Otomatis peningkatan *skill* dan kemampuan karyawan bukan cuma kewajiban individu itu sendiri, melainkan perusahaan atau instansi juga berperan penting dalam peningkatan *skill* karyawannya demi terpenuhinya tujuan perusahaan.

Sebagaimana pernyataan Munandar, bahwa instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Munandar, 2018). Setiap perusahaan pasti memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan produktivitas karyawannya melalui program yang dibuat perusahaan antara lain pelatihan, pemberian pengalaman, pemberian tunjangan, motivasi, dan lain-lain. Dalam melaksanakan program-programnya perusahaan diarahkan selalu

berdaya guna dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor kelancaran tujuan organisasi adalah mengidentifikasi seberapa besar produktifitas para karyawan yang dimilikinya. Hal ini karena produktifitas karyawan mempengaruhi besarnya karyawan memberi kontribusinya pada perusahaan (Jackson, 2012).

Konteks perusahaan yang akan dibahas secara spesifik pada penelitian ini adalah koperasi sebagai lembaga keuangan syariah. Koperasi adalah jenis lembaga yang beroperasi dengan tidak hanya mengandalkan pada bunga. Koperasi syariah merupakan lembaga keuangan yang operasionalnya dan produknya dikembangkan berlandaskan pada al-Quran dan Hadits Nabi SAW. Dengan kata lain, koperasi syariah adalah lembaga keuangan yang memiliki usaha pokok memberi pembiayaan dan jasa lainnya dalam pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan syariat Islam. Koperasi syariah menghindari sistem bunga dalam mengoperasikan usahanya. Keberadaan lembaga keuangan syariah dapat dijadikan sebagai solusi alternatif terhadap persoalan tentang pertentangan bunga dan riba (Muhammad, 2005).

Dalam perkembangannya, koperasi syariah menjadi alternatif sistem yang kredibel dan dapat diminati oleh semua golongan masyarakat tanpa terkecuali. Sebagai lembaga intermediasi, koperasi berupaya agar masyarakat bersedia menyimpan dananya, antara lain dalam bentuk tabungan, deposito, giro untuk kemudian menyalurkannya dalam bentuk kredit. Namun, sebagian lembaga keuangan di Indonesia masih menggunakan sistem riba, dimana dalam hukum Islam riba itu haram karena riba merupakan tambahan uang atas modal yang diperoleh dengan cara yang tidak dibenarkan syara', apakah tambahan itu

berjumlah sedikit maupun berjumlah banyak seperti yang disyaratkan dalam Al-Qur'an. Riba sering diterjemahkan dalam bahasa Inggris sebagai "*usury*" yang memiliki arti "*the act of lending money at an exorbitant or illegal rate of interest*". Koperasi secara syariah bertujuan memberi sumbangan positif pada pencapaian tujuan ekonomi masyarakat yang lebih baik (Muhammad, 2005).

Akan tetapi, setiap perusahaan termasuk koperasi pada dasarnya, memiliki tujuan utama yaitu mendapat tingkat kepuasan nasabah yang tinggi dan memperoleh laba yang maksimal. Terlebih era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk menghadapi dan mengantisipasi segala situasi agar mampu bertahan dan berkembang maju di tengah situasi perekonomian Indonesia yang relatif tidak stabil, khususnya dalam rangka pencapaian tujuan utama perusahaan tersebut (Antonio, 2001). Hal inilah yang menjadi tema besar penelitian ini dalam mengangkat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan koperasi.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan mengenai aspek-aspek diantaranya meningkatkan target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi, memiliki kreativitas tinggi, serta meminimalkan kesalahan pekerjaan (Tjiptono, 2003). Produktivitas karyawan nasabah menjadi ukuran penting bagi keberlangsungan perusahaan termasuk koperasi syariah. Hal ini dikarenakan, produktivitas karyawan memiliki arti penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang karena produktivitas karyawan dapat menunjukkan apakah lembaga keuangan syariah mempunyai prospek yang baik di masa yang akan datang.

Selain itu, produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah tentu dapat mempengaruhi kebijakan para investor atas setiap investasi yang dilakukan. Kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba yang secara tidak langsung tercermin dari produktivitas karyawan tentu dapat menarik investor untuk menanamkan saham, sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah akan menyebabkan para investor menarik dananya secara tidak langsung. Oleh sebab itu, lembaga keuangan syariah, tingkat produktivitas karyawan dapat digunakan sebagai evaluasi terkait efektivitas pengelolaan manajemen perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan syariah, maka semakin terjamin pula kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Terkait variabel produktivitas karyawan, peneliti akan menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sebagai variabel independen untuk melihat sejauhmana kepada terhadap tingkat produktivitas karyawan. Oleh karenanya perusahaan akan berupaya dalam memaksimalkan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Terdapat 3 aspek penting yang perlu ditelaah dalam kerangka pengukuran produktivitas karyawan antara lain kemampuan meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam pekerjaan, menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Dijelaskan oleh Jackson (2003) bahwa pada dasarnya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, akan tetapi faktor yang paling dominan berpengaruh adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan

emosional yang dirasakan seorang karyawan terkait kesempatan promosi, pengawasan oleh manajemen, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2006). Oleh karenanya suatu produktivitas dikatakan tinggi jika karyawan tersebut dapat terpenuhi kebutuhan dan harapannya. Karyawan yang puas pada pekerjaannya cenderung akan meningkatkan produktivitasnya dengan baik secara kuantitas dan kualitas. Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi pemecatan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung setia pada perusahaan dalam jangka waktu lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka menurun produktivitasnya hingga pada tahap tertentu berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Sementara itu, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat tujuan lembaga, sedangkan disiplin yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Sebagai faktor internal dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan sesuai atau bahkan melebihi tujuan perusahaan. Robbins (2006) menjelaskan bahwa perusahaan yang menerapkan disiplin yang tinggi mempunyai pengaruh yang positif bagi perilaku karyawannya. Hal ini selanjutnya memberi kecenderungan karyawan untuk bekerja dengan baik. Perusahaan untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor sumber daya karyawan dengan mengembangkan disiplin kerja yang mendukung terciptanya produktivitas maksimal.

Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan lembaga keuangan syariah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan (Kaswan, 2012). Lingkungan kerja merupakan komponen penting karena keberadaannya sangat erat hubungannya dengan karyawan. Lingkungan kerja ini adalah sesuatu yang menjadi hak karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. Hal ini berarti lingkungan kerja yang diberi perusahaan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam melayani masyarakat secara positif / negatif, tergantung situasi yang dirasakan karyawan. Apabila karyawan tidak merasa nyaman terhadap pekerjaannya, tentu menurunkan produktivitas kerja yang diberikan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diterima dirasakan sesuai, maka karyawan yang bersangkutan tentu akan terpicu untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian terhadap lembaga keuangan syariah yakni pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang ada di Kecamatan Bumiayu. Alasan peneliti memilih KJKS NU-Graha karena koperasi ini menerapkan sistem jemput bola yang notabene dapat menjangkau kalangan masyarakat Bumiayu khususnya masyarakat kelas ekonomi menengah ke bawah. Di sisi lain, sistem jemput bola yang diterapkan ini tentu memerlukan kualitas pelayanan yang prima karena pelaksanaannya karyawan berinteraksi langsung dengan nasabahnya, sehingga baik tidaknya akan sangat terlihat dari kinerja dan performa karyawannya di lapangan. Selan

itu, adanya KJKS NU-Graha di Kecamatan Bumiayu ini bertujuan supaya dapat memperluas serta menjadi komplemen layanan transaksi secara syariah bagi masyarakat Bumiayu yang tidak dapat terakses oleh lembaga keuangan umum lain, khususnya masyarakat pengusaha kecil-mikro (UMKM).

Adanya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha bertujuan tidak semata berorientasi bisnis untuk mencari keuntungan finansial, melainkan terutama menjalankan dakwah di bidang ekonomi (Maaliah) secara syariah yang berpihak pada rakyat kecil agar kemampuan usaha maupun ekonominya dapat tumbuh dan berkembang berdasarkan prinsip syariah Islam. Sistem operasional yang diterapkan KJKS NU-Graha Bumiayu adalah sistem jemput bola yaitu sistem yang diterapkan dengan mendatangi langsung para nasabahnya baik di rumah nasabah maupun di tempat mereka kerja.

Biasanya sistem ini digunakan dalam penarikan tabungan, angsuran, pembayaran rekening listrik sesuai dengan produk yang ada di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha. Adapun di dalam menjalankan operasionalnya KJKS NU-Graha mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadits namun juga mengacu pada UU No.21 Tahun 2008 dan Fatwa MUI. Dalam perkembangan, Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha harus selalu mengikuti kebutuhan nasabah yang semakin hari semakin bervariasi, yang menyebabkan munculnya jenis-jenis produk pembiayaan baru. Salah satunya adalah produk pembiayaan multijasa. Ini tidak lepas demi kebutuhan kepuasan nasabah itu.

Akan tetapi pada pelaksanaannya, masih terdapat beberapa masalah di manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Kecamatan Bumiayu terkait produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan, peneliti menemukan fakta bahwa para karyawan di beberapa kantor KJKS NU-Graha ternyata tidak maksimal dalam melayani nasabah pada sistem jemput bola yang dilakukan. Sebagian besar pelanggan mengeluhkan bahwa karyawan tidak berkenan menunggu lama apabila nasabah tidak sedang berada di rumah, seringkali karyawan yang datang tidak rutin sesuai jadwal yang telah ditentukan, nasabah susah menghubungi karyawan, dan karyawan cenderung tidak ramah dan tidak persuasif dalam berinteraksi.

Selain itu, di tataran manajemen juga terdapat beberapa permasalahan.. Berdasarkan hasil pra-wawancara peneliti terhadap para karyawan di kantor KJKS NU-Graha, diakui bahwa atasan cenderung bersikap otoriter terhadap karyawan. Manager cenderung bersikap instruktif daripada demokratis. Hal ini tentu berpengaruh pada kepuasan dan lingkungan kerja karena menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi karyawan untuk berpendapat. Parahnya, instruksi atasan ini, justru tidak diikuti perintah yang jelas sehingga membingungkan karyawan. Kondisi ini, karyawan dihadapkan pada kondisi di mana mereka harus melakukan pelayanan langsung dengan sistem jemput bola, namun tidak berdasarkan instruksi yang jelas dari atasan. Hal ini pun diakui oleh karyawan KJKS NU-Graha bahwa seolah perusahaan menuntut target yang terlalu sulit untuk dicapai karyawan. Ini belum ditambah masalah komunikasi horizontal antara pimpinan dan karyawan yang tidak ideal bagi segi kualitas (keakraban,

hubungan informal, keterbukaan) dan kuantitas (frekuensi bertemu tatap muka dan intensitas dalam komunikasi. Uraian kondisi ini mencerminkan bahwa sebenarnya ada pula masalah di beberapa kantor KJKS NU-Graha.

Permasalahan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja ini secara akumulatif terangkum di dalam performa dan produktivitas karyawan KJKS NU-Graha. Ini tercermin dari tingkat absensi karyawan menunjukkan adanya produktivitas yang bermasalah dalam bekerja. Dari pra-survey pada bagian personalia, peneliti memperoleh tingkat absensi para karyawan dalam melakukan sistem jemput bola KJKS NU-Graha dalam tabel berikut

Tabel 1. Absensi Karyawan KJKS NU-Graha Per Juni 2020

| Bulan | Karyawan (orang) | Absensi | Persentase |
|--------------|------------------|-----------|---------------|
| Januari | 41 | 4 | 9,7 % |
| Februari | 41 | 7 | 17,1 % |
| Maret | 41 | 3 | 7,3 % |
| April | 41 | 3 | 7,3 % |
| Mei | 41 | 7 | 17,1 % |
| Juni | 41 | 6 | 14,6 % |
| Total | 246 | 30 | 12,2 % |

Sumber: Hasil Pra Survey Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 1 maka terlihat bahwa jumlah absensi karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan Bantarkawung per Juni 2020 ada 30 orang karyawan dan rata-rata absensi per bulan yakni $30 : 246 = 12,2\%$. Menurut Mangkunegara (2009) absensi karyawan dianggap tergolong baik apabila rata-rata tingkat absensi sebesar 2 persen per bulan. Akan tetapi, apabila tingkat absensi di atas 2 persen, maka hal ini menunjukkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tergolong buruk. Dengan melihat bahwa rata-rata tingkat absensi

karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan Bantarkawung per bulannya adalah 12,2 persen, maka secara jelas menunjukkan bahwa terdapat indikasi masih terdapat masalah pada produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Hal tersebut senada dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada salah seorang karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan Bantarkawung yang bernama Irfan selaku *customer service*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebagian besar karyawan mengalami banyak permasalahan kerja yang menyebabkan mereka berniat melakukan *turnover*. Hal ini diperparah dengan hubungan karyawan dan atasan yang tidak cukup harmonis karena banyaknya permintaan *turnover* dari para anggota yang ditolak oleh atasannya karena alasan sulit dan kurangnya regenerasi.

Secara akumulatif, berbagai masalah ini tentu menimbulkan masalah produktivitas bagi karyawan di beberapa kantor KJKS NU-Graha. Menurut hasil pra-wawancara peneliti dan beberapa karyawan memang, diakui bahwa sebenarnya karyawan tidak merasa puas dengan bagaimana manajemen KJKS NU-Graha berjalan. Sebagian beranggapan bahwa hal ini membuat gerah dan berpikir berganti pekerjaan, namun sebagian lagi justru tidak menganggap hal tersebut sebagai masalah besar. Berdasarkan penjabaran di atas dan beberapa hasil penelitian terdahulu pada variabel terkait, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis terkait pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Kecamatan Bumiayu.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan beberapa rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?
4. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas para karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.

D. Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian bagi beberapa pihak terkait, diantaranya;

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu perbankan syariah khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau bahan kajian bagi pihak yang berkaitan dalam bidang perbankan syariah, khususnya dalam setiap upaya untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan di masa mendatang.

- b. Bagi Masyarakat (nasabah)

Sebagai bahan referensi bacaan bagi masyarakat khususnya nasabah sehingga mereka memperoleh wawasan pengetahuan yang mendalam khususnya tentang perbankan syariah.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan mengenai analisis lembaga keuangan syariah sebagai subjek penelitian serta dalam memecahkan masalah yang ada menggunakan metode ilmiah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan yang menyebabkan kesalahpahaman dalam mengartikan istilah dalam penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu akan memberikan batasan istilah dari judul penelitian sebagai berikut;

1. Produktivitas Karaywan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan terkait aspek seperti meningkatkan target, menyelesaikan kerja tepat waktu, menciptakan inovasi, memiliki kreativitas, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan seorang karyawan terkait kesempatan promosi, pengawasan oleh pihak manajemen, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesedian dan kerelaan karyawan untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan tinggi akan mempercepat tujuan perusahaan. Sebaliknya, disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik itu yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan.

5. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Lembaga keuangan syariah yang menjadi subjek penelitian ini merupakan Kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang berlokasi di Kecamatan Bumiayu dan dilakukan pada periode penelitian tahun 2019.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan yang terdiri dalam beberapa poin diantaranya latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Berisi tentang landasan teori tentang tinjauan umum mengenai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Bab III Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data penelitian, dan metode analisis data penelitian.

Bab IV Pembahasan mengenai hasil penelitian dan sekaligus analisa statistik mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas para karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan penutup. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut (Ozkan 2006) adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Produktivitas kerja yakni hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, memberi kontribusi ekonomi. Kinerja orang dipengaruhi oleh faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan manajemen.

Di samping itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simamora (1997), antara lain;

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya produktivitas kerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana efisiensi / efektivitas organisasi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab didelegasikan dengan baik, tanpa tumpang tindih. Tiap-tiap karyawan di dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab tiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, Indikator untuk mengukur produktivitas kerja juga diungkap oleh Guritno (2005), adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya sikap ini di cerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja hasil dari presepsi para karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberi hal-hal yang dinilai

penting seperti kesempatan promosi, pengawasan, rekan, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Dessler (2009), kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah hal yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan kerja dan suasana lingkungan kerja.

Menurut Robbin (2006), kepuasan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya yang menuntut interaksi dengan rekan kerja/atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang kurang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap kepuasan akan pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan. Tjiptono (2003) juga menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

1. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi di mana karyawan diberikan kesempatan memperbaiki posisi jabatan yang berarti berpindah ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi.

2. Pengawasan

Adalah proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

3. Rekan kerja

Di mana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.

4. Pekerjaan itu sendiri

Dalam pekerjaan itu karyawan diberikan tugas untuk mendapat pengetahuan dan tantangan baru dan berbeda dari sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin kerja dimiliki pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu program perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak dapat berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab pada tugas yang diberikan. Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara menurut Rivai (2011) bahwa disiplin kerja adalah alat yang dipergunakan manajer untuk komunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan memenuhi peraturan.

Sementara menurut Siagian (2011), bentuk kedisiplinan yang baik tercermin pada beberapa indikator berikut;

- 1) Tingginya kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan lembaga.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas
- 4) Berkembangnya rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Selain itu, menurut Sutrisno (2011), terdapat beberapa indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- (1) Taat terhadap aturan waktu
- (2) Peraturan dasar cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan atau lembaga

Robbin (2016) mengungkapkan terdapat beberapa indikator yang mengukur kedisiplinan pegawai yaitu;

- (1) Disiplin Waktu
- (2) Disiplin peraturan
- (3) Disiplin tanggung jawab

Berdasarkan teori-teori mengenai kedisiplinan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang di dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma berlaku. Dalam pengukuran variabel disiplin kerja digunakan tiga indikator, antara lain; sanksi hukuman, disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab. Berikut dijelaskan secara mendalam mengenai ketiga indikator kedisiplinan, yang nanti digunakan peneliti untuk mengukur kedisiplinan pegawai KJKS NU-Graha terhadap produktivitas di Kecamatan Bumiayu, diantaranya;

1) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman adalah hukuman sebab akibat, sebab adalah pelanggaran dan akibatnya sanksi hukuman, Pegawai yang terkena akibat memperoleh sanksi administrasi, hukuman lain.

2) Ketaatan terhadap waktu

Ketaatan waktu adalah sikap/perilaku yang pasti diharapkan setiap pegawai agar kegiatan pelayanan publik yang dilakukan berjalan tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditentukan.

3) Disiplin tanggung jawab

Disiplin tanggung jawab adalah kondisi yang tercipta melalui proses dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan tertib atas tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tanggung jawab sendiri didefinisikan sebagai kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja dan yang tidak disengaja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin tanggung jawab adalah keadaan tertib dan taat di mana para pegawai yang tergabung di dalam suatu organisasi atau lembaga tunduk pada peraturan dan berkomitmen atas pekerjaannya dengan senang hati.

4. Lingkungan Kerja

Pada umumnya, lingkungan kerja adalah segala bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak terlepas dari lingkungan di mana aktivitas dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan atau yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama di mana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang

karyawan. Kenyamanan bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan akan semakin besar. Nitisemito (2014) mengutarakan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal di sekitar karyawan dalam pekerjaan, meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas.

Sedarmyati (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yakni sesuatu sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Robert (2012) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan di mana hal ini berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal yang dialami dalam pekerjaan atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, tidak menantang dan kelelahan.

Berkaitan dengan cara mengukur tinggi rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu program pelayanan, Nitisemito (1992) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja antara lain :

- (1) Suasana Kerja
- (2) Hubungan dengan rekan kerja
- (3) Tersedianya fasilitas kerja

Selain itu, menurut Tangkilisan (2007), indikator lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau disebut juga aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja, antara lain;

- (1) Pelayanan kerja
- (2) Kondisi kerja
- (3) Hubungan dengan karyawan

Lebih spesifik, Sedarmayanti (2006) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi beberapa indikator, yakni;

- (1) Kualitas udara dan Penerangan
- (2) Pengaturan ruang kerja
- (3) Perasaan aman pegawai
- (4) Loyalitas pegawai

Berdasarkan teori-teori terkait lingkungan kerja yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan. Di dalam pengukuran variabel lingkungan kerja dapat digunakan tiga indikator, antara lain; suasana kerja, hubungan dengan karyawan, tersedianya fasilitas kerja. Berikut dijelaskan secara mendalam mengenai ketiga indikator lingkungan kerja yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja di Kantor KJKS NU-Graha Kecamatan Bumiayu, sebagai berikut;

(1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu.

(2) Hubungan dengan karyawan

Hubungan dengan para karyawan penting bagi kehidupan di lembaga atau organisasi, karena apabila tidak akan adanya proses interaksi jika tidak adanya komunikasi antar karyawan.

(3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Fasilitas kerja adalah segala yang ada dalam lembaga yang ditempati dan dinikmati karyawan, baik dalam hubungan langsung atau kelancaran pekerjaan.

B. Landasan Teologis

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۖ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, Padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji” (Q.S Al Baqarah:267)

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka, sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentu mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu.” (Qs. Ali Imran: 159).

C. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk membantu peneliti mendapatkan gambaran penelitian ini serta membantu dalam membuat kerangka berfikir. Di samping itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian sebelumnya sebagai kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini diringkas dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1. Penelitian-Penelitian Terdahulu

| No. | Nama, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|--|
| 1 | Jurnal Fekon Vol.2 No.1 Reski (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Indragiri | Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengambil produktivitas kerja sebagai fokus penelitian | Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan jumlah variabel independen yang berbeda. Sementara pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja | Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan dari pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja. |
| 2 | Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.3 No.1 Rukmana (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengambil variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen | Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan variabel dependen yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan variabel produktivitas kerja | Seluruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan PT Fumindo Abdi Lestari Medan baik secara parsial maupun secara simultan. |

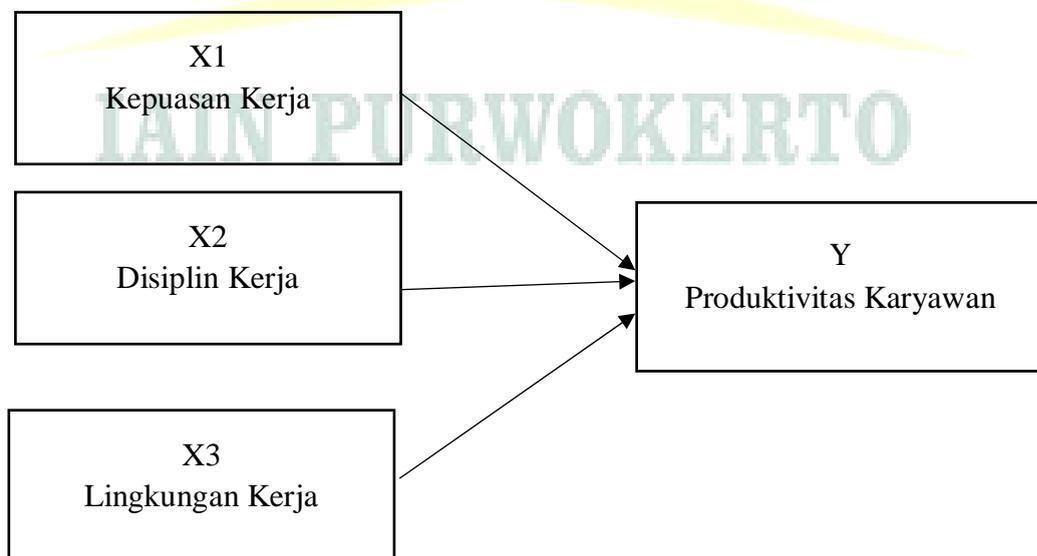
| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | Pegawai PT. Fumindo Medan | | | |
| 3 | Jurnal Hukum Islam Vol.2 No.2 Suprpto (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kcp. Banyuwangi | Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengoperasionalkan variabel kepuasan sebagai variabel dependen dan mengambil tema besar perbankan syariah sebagai topik penelitian | Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan dua variabel. Sementara pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel dan menjadikan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha sebagai subjek penelitian | Berdasarkan pengujian secara parsial maupun simultan didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Banyuwangi. |
| 4 | Jurnal EMBA Vol 6. No.4 Elisa (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanian Provisini Sulawesi Utara | Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengambil produktivitas kerja sebagai fokus penelitian | Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan jumlah variabel independen yang berbeda. Sementara pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja | Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, baik secara parsial maupun simultan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara lebih meningkatkan Produktivitas Kerja, agar pegawai dapat menguasai setiap pekerjaan yang dikerjakannya dan memahami lebih dahulu tentang ciri-ciri dari pekerjaan itu sendiri serta bagaimana keahlian dari para pegawai. |
| 5 | Universitas Jenderal Soedirman | Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengambil topik | Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan jumlah | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | Dewi Maharani (2020) Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Purwokerto | mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja | variabel independen yang berbeda. Sementara pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja | mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan program listrik PT. PLN (Persero) Purwokerto Hal tersebut dibuktikan melalui hasil analisis korelasi Kendal Tau-c antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas pelayanan sebesar 0,503 dengan arah yang positif. |
|--|---|--|---|--|

D. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mencoba melihat hubungan antara variabel-variabel meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha. Dengan begitu, model penelitian yang penulis susun adalah sebagai berikut:

Gambar. 2.1. Model Penelitian



Pengertian hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas tiap masalah. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Di dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa hipotesis, antara lain :

Hipotesis

| | | | |
|----|-----------------|---|--|
| 1. | Ha ₁ | : | Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan |
| 2. | Ha ₂ | : | Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. |
| 3. | Ha ₃ | : | Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan |
| 4. | Ha ₄ | : | Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan |

IAIN PURWOKERTO

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sifat asosiatif yakni penelitian yang dinyatakan dengan angka statistik dan menekankan pada hubungan secara kausal (sebab akibat) antara variabel independen dengan variabel dependen.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di beberapa Kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang terdapat di Kecamatan Bumiayu, antara lain Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bumiayu serta Bantar Kawung sebagai lokasi penelitian.

b. Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember sampai dengan bulan Januari 2020.

c. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang ada di Kecamatan Bumiayu dan objek penelitian adalah data terkait kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan di KJKS NU-Graha.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode atau teknik pengumpulan data dengan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian. Ketiga unsur di atas berpengaruh terhadap metode pengumpulan data. Masalah misalnya banyak yang tidak dapat dipecahkan karena metode pengumpulan data yang tidak sesuai. Demikian pula instrumen penelitian yang telah disusun, bisa digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden dengan maksud agar orang tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan peneliti. Pengumpulan data kuantitatif berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta produktivitas karyawan dilakukan dengan menggunakan metode berupa kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberi tanda centang pada kolom atau tempat yang sesuai. Angket tertutup kemudian diberikan dan diisi sesuai dengan sasaran penelitian yakni para karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data, dokumen-dokumen tertulis untuk digunakan

sebagai sumber penelitian. Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profil KJKS, karakteristik pegawai, jumlah nasabah yang terlayani. Data yang diperoleh melalui dokumentasi merupakan data yang berfungsi sebagai data pendukung penelitian. Adapun dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu profil koperasi syariah, karakteristik pegawai, jumlah nasabah yang terlayani, dan sebagainya. Hasil yang diperoleh melalui dokumentasi adalah data berfungsi sebagai pendukung

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Kecamatan Bumiayu, pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan KJKS di Kecamatan Bumiayu 2019

| No. | KJKS di Kec.Bumiayu | Jumlah Karyawan |
|---------------|----------------------------|------------------------|
| 1 | KJKS NU-Graha Bumiayu | 22 Karyawan |
| 2 | KJKS NU-Graha Bantarkawung | 19 Karyawan |
| Jumlah | | 41 Karyawan |

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah populasi penelitian ini sejumlah 41 karyawan KJKS NU-Graha.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi. Argumentasi peneliti mengambil *total sampling* karena jumlah populasi karyawan di KJKS NU-Graha di Kecamatan Bumiayu tidak mencapai 100 dari seluruh populasi, sehingga menurut Sugiyono (2009) hal ini sebaiknya dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel yang digunakan sebagai responden penelitian adalah seluruh populasi yang ada di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu yang berjumlah 41 orang responden.

E. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dapat dibedakan menjadi;

a. Variabel *Independen* (X)

Variabel *Independen* atau bebas yakni variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel *dependen* (terikat).

1) Kepuasan Karyawan (X_1)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan seorang karyawan terkait kesempatan promosi, pengawasan oleh manajemen, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat tujuan lembaga, sedangkan disiplin yang rendah akan memperhambat pencapaian tujuan organisasi.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan.

b. Variabel *Dependen* (Y)

Variabel *dependen* atau variabel terikat adalah hal yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan terkait aspek-aspek seperti meningkatkan target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi, memiliki kreativitas, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2011) menjelaskan analisis statistik deskriptif memberikan deskripsi data yang dilihat dari mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, dan range. Tujuan analisis statistik deskriptif adalah memberikan gambaran umum mengenai data variabel-variabel dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.0 for Windows.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011) uji validitas konstruk dilakukan dengan mengkorelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Teknik ini disebut teknik analisis butir. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi *product moment*

X : skor total dari jawaban responden terhadap variabel x

Y : skor total dari jawaban responden terhadap variabel y

n : jumlah sampel

Syarat instrumen penelitian dinyatakan valid adalah jika koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) > (r_{tabel}) pada taraf signifikansi 5%. Dengan menggunakan *level of significance* 95% maka:

- a. $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha = 0,05)$, berarti item tersebut valid
- b. $r_{hitung} \leq r_{tabel} (n-2, \alpha = 0,05)$, berarti item tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dipercaya. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meski diulang-ulang dan dilakukan oleh

siapa serta kapan saja. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dipercaya atau diandalkan. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan *alpha cronbach* (α) dengan sekali ukur, dijelaskan Suliyanto (2011);

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i : koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

k : jumlah item

S_i : varians responden untuk item I

S_t : jumlah varians skor total

Dengan *level of singnificance* 95% atau $\alpha = 0,05$, maka:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti kuesioner dinyatakan reliabel

Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, kuesioner dinyatakan tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah menguji nilai residual yang distandarisasi pada model regresi ordinal telah berdistribusi normal atau tidak. Menurut Suliyanto (2011). Uji normalitas dilakukan menggunakan statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov* yang merupakan uji fungsi distribusi

kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal apabila Z hitung $< Z$ tabel atau nilai Sig. $> \alpha$ (0,05).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ordinal ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi ordinal dinyatakan ada gejala multikolinier. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Suliyanto (2011) menerangkan Jika nilai $VIF < 10$, maka model regresi ordinal dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti terdapat varian variabel pada model regresi ordinal yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Gleyser test*. Dengan menggunakan metode ini, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh signifikansi koefisien regresi ordinal dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residualnya (e), jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat dipastikan model regresi ordinal tidak mengandung unsur heteroskedastisitas / nilai t hitung $\leq t$ tabel pada tingkat keyakinan 95% atau α 0,05.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi tersebut digunakan peneliti untuk menguji variabel yang dioperasionalkan secara bersama-sama terhadap variabel profitabilitas dengan skala pengukuran rasio dalam persamaan linier. Persamaan regresi berganda untuk variabel independen yakni variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Kecamatan Bumiayu, yakni;

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

Keterangan:

| | |
|----------|---|
| Y | = produktivitas kerja |
| b_1X_1 | = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja |
| b_2X_2 | = Koefisien regresi variabel disiplin kerja |
| b_3X_3 | = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja |
| a | = Konstanta |
| e | = Variabel residual |

Pembentukan model regresi dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), uji parisal (uji F) dan uji simultan (Uji t) sebagai berikut :

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi intinya yakni uji yang mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* (R^2) yang kecil berarti kemampuan seluruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen relatif terbatas. Nilai yang mendekati

satu berarti variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus sebagai berikut;

$$R^2 = \frac{(b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_i \Sigma X_i Y)}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

b_i = koefisien regresi variabel bebas ke-i

X_i = variabel bebas ke-i

Y = variabel terikat

b. Uji Simultan (F)

Uji F (simultan) merupakan uji terhadap koefisien regresi linier berganda secara bersama-sama. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen yang ada secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengujian terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji distribusi F. Caranya adalah dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel *Analysis of Variance* dari hasil perhitungan SPSS. Dirumuskan sebagai berikut :

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

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Banyaknya koefisien regresi plus constant

Bila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan bila nilai F hitung $<$ F table, maka H_a ditolak, yang berarti bahwa input yang digunakan berpengaruh secara bersama-sama.

c. Uji Parsial (t)

Uji t adalah pengujian terhadap koefisien regresi parsial untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dirumuskan sebagai berikut;

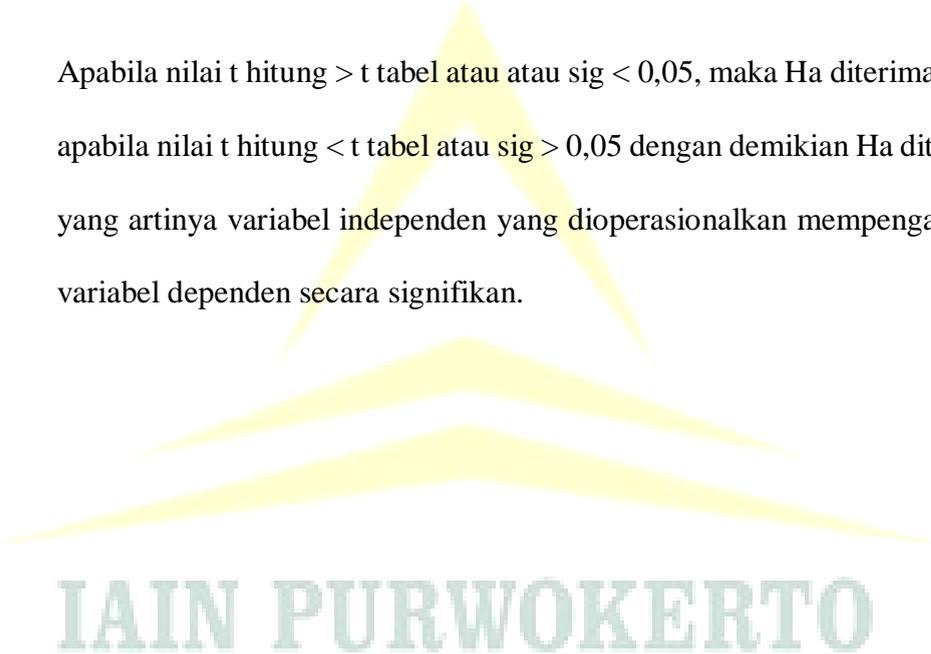
$$t = \frac{b_i - b^*}{S_{b_i}}$$

b_i = koefisien dari variabel ke i

b_i^* = nilai koefisien dari b_i

S_{b_i} = simpangan baku dari variabel bebas ke i

Apabila nilai t hitung $>$ t tabel atau $\text{sig} < 0,05$, maka H_a diterima dan apabila nilai t hitung $<$ t tabel atau $\text{sig} > 0,05$ dengan demikian H_a ditolak yang artinya variabel independen yang dioperasionalkan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.



IAIN PURWOKERTO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

A.1. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bumiayu

Pada mulanya, Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu dilatar belakangi oleh rasa keprihatinan para tokoh masyarakat terhadap banyaknya praktik riba yang dilakukan oleh masyarakat sekitar karena tidak minimnya lembaga keuangan yang berlandaskan pada sistem syariah yang dapat membantu mereka dalam meminjamkan modal usaha kepada masyarakat sekitar sehingga rentenir mudah untuk masuk dalam kehidupan masyarakat. Rasa keprihatinan tokoh masyarakat atas banyaknya praktik riba, maka tokoh masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pendidikan Agama yang memadai mendirikan suatu Lembaga Keuangan Syariah yakni Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu yang dibentuk tanggal 19 Oktober 2004 sebagai lembaga keuangan syariah yang menggabungkan dua bidang keuangan yang berbeda sifatnya dalam satu lembaga, yakni Baitul Mal yang lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, dan baitut tamwil yaitu usaha pengumpulan dana yang komersil yang berdasarkan dengan asas tolong menolong (KJKS NU-Graha, 2019).

Secara kelembagaan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bumiayu merupakan lembaga non bank yang telah berbadan hukum koperasi sekaigus menjadi program binaan Departemen Sosial Republik

Indonesia. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu juga berkerjasama dengan pusat inkubasi bisnis kecil yang mempunyai maksud dan tujuan sama untuk menggalang kerjasama demi kemajuan kepentingan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup khususnya untuk anggota dan masyarakat pada umumnya serta ikut menjadi penggerak perekonomian rakyat dan membangun tatanan ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil, makmur, berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang 1945 (KJKS NU-Graha, 2019).

Dalam sejarahnya, pusat koperasi warga nahdliyyin atau Puskowanu NU-Graha berdiri berkat adanya fasilitas oleh lembaga perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU) propinsi Jawa Tengah. Melalui beberapa rapat dikantor PWNU Jawa Tengah yang beralamat di Jl Dr. Cipto. Dalam rapat tersebut di hadiri oleh beberapa utusan pengurus koperasi primer sebagai panitia persiapan yakni bapak H Saelani M. dari Kopena kota Pekalongan, Drs. Ahmad Dasuki, MM dari KSU Syirkah Mu'awah kab. Tegal, H Aman Waliyudin, SE dari KSU Buana Nawa Kartika kab. Purbalingga, H Nafi Susetyo, SE.MBA dari koperasi Kowanu kab.Kudus, Drs. Muktarom, Akt dari koperasi bumi sejahtera Semarang, dan bapak Bima kartika, SE.MM dari PW LPNU Jateng telah di lahirkan pusat perekonomian warga Nahdlatul Ulama "NU-Graha" Jawa Tengah pada tanggal 07 Desember 2004 dengan akta pendirian nomor 14057/BH/KDK.11/XII/2004. Yang akhirnya PUSKOWANU mendirikan primer koperasi dengan sebutan Koperasi Jasa Keuangan Syariah "NU-Graha" Jawa Tengah (KJKS NU-Graha, 2019).

Dalam sejarahnya, sumber dana Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu berasal dari hibah senilai 125 juta yang diperuntukkan untuk usaha kecil sebagai modal pertama yang kemudian dibagikan kepada 10 kube (kelompok usaha bersama) yang masih meliputi wilayah Bumiayu. Pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu adalah inisiatif dari departemen sosial yang menyarankan untuk mendirikan suatu lembaga keuangan, karena mereka merasa khawatir akan hilangnya sejumlah uang yang akan dijadikan modal pertama tersebut. Atas inisiatif tersebut lahirlah gagasan untuk mendirikan suatu Lembaga Keuangan Syariah Mikro (LKSM), yakni koperasi yang berupa balai usaha mandiri terpadu atau Baitul Mal Wat Tamwil yang didirikan oleh 38 orang yang sekaligus menjadi anggota koperasi tersebut (KJKS NU-Graha, 2019).

Pada tanggal 13 Juni 2006, Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu diresmikan oleh Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI. Dinas Koperasi PK dan pejabat daerah setempat dengan putusan No. 03/BH/403.62/IV/2006 . Seiring dengan perkembangan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bumiayu yang cukup pesat, maka KJKS melakukan izin untuk membuka cabang-cabang di luar kota kepada dinas koperasi provinsi jawa timur dengan keputusan SIUSP No.P2T/39/09.06/X/2011 pada tanggal 16 November 2011 dan mulai bisa beroperasi di luar kota Bumiayu tanggal 13 Oktober 2013 Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu merupakan kantor pusat mendirikan kantor cabang lain, karena tempat yang dijadikan kantor cabang

merupakan tempat yang sangat strategis karena berada di pusat perputaran uang daerah Pasar Bumiayu yang berupa pasar tradisional.

Dalam mendirikan lembaga keuangan yang berlandaskan ketentuan syariat Islam, maka Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu menjelaskan maksud dan tujuan didirikannya lembaga keuangan yang berlandaskan dengan ketentuan syariat Islam. Maksud dan juga tujuan didirikannya KJKS NU-Graha di Bumiayu, yaitu: (KJKS NU-Graha, 2019).

- a. KJKS NU-Graha di Bumiayu bermaksud menggalang kerjasama demi kemajuan dan kepentingan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- b. KJKS NU-Graha Bumiayu bertujuan menjadi penggerak perekonomian rakyat dan membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur yang berlandaskan pada pancasila dan undang-undang 1945.

A.2. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bantarkawung

KJKS NU-Bantarkawung adalah KJKS yang berada di Kecamatan Bantarkawung tepatnya berdiri pada tanggal 22 September 2007. Pendirian KJKS NU-Graha Bantarkawung ini diprakarsai oleh masyarakat Bumiayu yang diilhami dengan melihat fakta bahwa gejala inflasi yang dirasakan oleh masyarakat kecil. Keadaan sulit masyarakat pada saat itu membuat mereka mendirikan KJKS NU-Graha Bantarkawung ini guna membantu masyarakat

kecil terutama dalam permodalan usahanya dan mengenalkan sistem ekonomi syariah. KJKS NU-Bantarkawung ini didirikan dengan tujuan agar

menjangkau masyarakat skala mikro dan menyejahterakan anggotanya. Dalam operasionalnya KJKS NU-Graha Bantarkawung tidak jauh berbeda dengan prinsip yang digunakan pada perbankan syariah yaitu dengan prinsip *mudharabah*, *murabahah*, *wadi'ah yad dhomanah*, dan *ijarah*.

Pada tahun 2010, KJKS NU-Graha Bantarkawung sempat turut mengalami kemunduran, namun, dengan adanya kepercayaan salah satu lembaga keuangan Syariah setempat yang memberikan pinjaman modal dapat meningkatkan semangat juang untuk menghidupkan kembali KJKS NU-Graha Bantarkawung. Atas izin Allah dan semangat penuh kepercayaan para pihak terkait, KJKS ini dapat bangkit dan eksis kembali di masyarakat Bantarkawung dan sekitarnya. Seiring berjalannya waktu, KJKS NU-Graha Bantarkawung telah banyak dikenal masyarakat karena mengakomodasi semua lapisan masyarakat. Sebagai jasa pelayanan keuangan skala mikro, KJKS NU-Graha Bantarkawung memiliki tagline “Lebih Syariah Lebih Nyaman” selalu mengutamakan pelayanan agar sesuai dengan syariah.

KJKS NU-Graha Bantarkawung terus mengembangkan usahanya dengan berbagai macam produk simpanan, pembiayaan, dan penghimpunan modal seiring bertambahnya kepercayaan masyarakat. Hingga akhir desember 2015 asset KJKS NU-Graha Bantarkawung meningkat 25% dari tahun lalu dengan pertumbuhan 18% dari tahun sebelumnya. Sedangkan modal KJKS NU-Graha Bantarkawung secara akumulatif terdiri dari simpanan pokok, wajib, modal penyertaan, donasi, dan cadangan modal.

KJKS NU-Graha Bantarkawung memiliki sekitar 1.000 orang yang telah dilayani sampai akhir desember 2015 Jumlah tersebut optimis terus akan bertambah dengan perkembangan KJKS NU-Graha Bantarkawung. Semakin berkembangnya KJKS NU- Graha Bantarkawung telah bermitra baik dengan lembaga keuangan Syariah setempat. Berkat bimbingan dan dukungan yang tidak pernah henti dari Dinas Koperasi di daerah, kini KJKS NU-Graha Bantarkawung telah memiliki Mitra UMKM Binaan seperti pengrajin batik/pengrajin hasil pengolahan. KJKS NU-Graha Bantarkawung telah dipercaya Dinas Koperasi untuk membina koperasi lain baik secara langsung maupun ditunjuk untuk mengisi materi dalam acara yang diselenggarakan oleh dinas koperasi. Yang tidak kalah penting dan menjadi nilai tambah KJKS NU-Graha Bantarkawung telah memiliki 6 (enam) orang karyawan yang bersertifikasi termasuk manajer didalamnya. KJKS NU-Graha Bantarkawung telah menjadi bagian anggota Asosiasi BMT Jawa Tengah dan Perhimpunan BMT Indonesia (KJKS NU-Graha, 2019).

1. Visi, Misi, dan Tujuan

Visi dan Misi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU- Graha Bantarkawung, antara lain:

1. Menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat, berkembang, terpercaya yang mampu melayani anggota masyarakat sekitar yang berkehidupan salam, penuh keselamatan, kedamaian dan sejahtera.

2. Mengembangkan KJKS NU-Graha Bumiayu, NU-Graha Bantarkawung sebagai gerakan pemberdayaan, sehingga terwujud kualitas masyarakat yang penuh keselamatan dan kesejahteraan

Dengan demikian, kegiatan dari *Baitul Mal Wat Tamwil* khususnya KJKS NU-Graha Bumiayu dan juga KJKS NU-Graha Bantarkawung antara lain; mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil diantaranya dengan mendorong kegiatan menabung menunjang kegiatan ekonomi dengan sistem syari'ah. Kegiatan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung adalah mengembangkan usaha produktif dan investasi guna meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro yakni mikro antara lain mendorong kegiatan masyarakat menabung dan pembiayaan ekonomi, sedangkan kegiatan *Baitul Mal Wat Tamwil* adalah menerima titipan bazis dana zakat, infaq dan shadaqah serta menjalankan sesuai amanah. Dengan demikian, adanya KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung dapat dipandang memiliki dua fungsi utama, yaitu:

1. Sebagai media penyalur penyandanggunaan harta ibadah seperti zakat, infaq, shadaqah dan wakaf.
2. Sebagai lembaga keuangan dan ekonomi, KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS Bantarkawung bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota KJKS NU-Graha) yang mempercayakan dana untuk disimpan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan juga KJKS NU-Graha Bantarkawung untuk kemudian menyalurkan kepada para anggota yang diberikan

pinjaman oleh KJKS, Sedangkan sebagai Lembaga Keuangan, KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan.

KJKS NU-Graha Bumiayu dan juga KJKS NU-Graha Bantarkawung memiliki budaya kerja yang dilaksanakan dan ditaati semua karyawan. Budaya kerja ini selalu diucapkan oleh karyawan sebelum memulai aktivitas pekerjaannya melalui 7 sifat yang diterapkan seluruh karyawan, antara lain:

1) Profesional

Karyawan dituntut bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya tentunya berdasarkan teknis dan etika yang ditetapkan.

2) Antusias

Karyawan diharapkan selalu semangat dan terdorong untuk berperan aktif dan mendalam dalam setiap aktivitasnya.

3) Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh yang juga dimanifestasikan melalui upaya dan diakhiri dengan keikhlasan.

4) Penghargaan SDM

Menghargai karyawan sebagai modal utama dengan menjalankan upaya optimal mulai perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemberdayaan SDM berkualitas serta memperlakukan dengan baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan rasa saling percaya, adil, dan terbuka.

5) Integritas

Kesesuaian kata-kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai, kebijakan, dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

6) Orientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam setiap pekerjaannya.

7) Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran sikap tindakan bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan pelanggan.

2. Produk KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU- Graha Bantarkawung

a. Penghimpunan dana

1) Simpanan Hasanah

Akad yang digunakan yaitu akad wadiah yad damanah dimana pihak KJKS bisa mengelola dana tersebut untuk kegiatan investasi, namun pihak KJKS harus siap apabila anggota akan melakukan penarikan dana. Oleh karena itu KJKS harus melakukan manajemen yang baik untuk mengatur keuangannya. Wadiah dapat diartikan sebagai titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik individu maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja si pemilik menghendaki (KJKS NU-Graha, 2019).

a) Rukun wadiah:

1. Pihak yang berakad
2. Pihak yang menitipkan (muwadi)
3. Orang yang dititipi barang (wadi)
4. Objek yang diakadkan
5. Barang yang dititipkan (wadiah)
6. Sighoh
7. Serah (ijab)
8. Terima (qabul)

b) Syarat wadiah:

1. Pihak yang berakad
2. Cakap hukum
3. Sukarela (ridha) tidak dalam keadaan dipaksa dan terpaksa
4. Obyek yang dititipkan merupakan milik mutlak si pemilik
5. Sighoh (jelas apa yang dititipkan)

c) Jenis wadi'ah:

1. Wadi'ah yad amanah: pihak yang dititipi tidak diperbolehkan memanfaatkan barang yang dititipkan, saat titipan dikembalikan barang yang dikembalikan berada dalam kondisi yang sama pada saat dititipkan, jika barang yang dititipkan mengalami kerusakan selama masa penitipan maka pihak yang menerima titipan tidak dibebani tanggung jawab, sebagai imbalan atas

tanggung jawab pemeliharaan titipan maka pihak menerima titipan dapat meminta biaya penitipan.

2. Wadiah yad damanah: penerima titipan boleh memanfaatkan dan berhak mendapat keuntungan dari titipan, penerima titipan bertanggung jawab atas titipan apabila terjadi kerusakan atau kehilangan, keuntungan yang diperoleh pihak yang menerima titipan dapat diberikan sebagian kepada yang menitipkan sebagai bonus dengan syarat tidak diperjanjikan sebelumnya.

d) Aplikasi layanan

Dana titipan wadiah berasal dari tabungan anggota atau calon anggota. Titipan dari anggota atau calon anggota menggunakan akad wadiah yad damanah, artinya anggota atau calon anggota menitipkan dana tersebut kepada KJKS (KJKS NU-Graha, 2019).

2) Simpanan Berjangka Mudarabah

Akad yang digunakan yaitu akad Mudarabah (bagi hasil).

Dimana anggota sebagai sohibul mal mempercayakan dananya kepada KJKS sebagai mudarib untuk dikelola, sehingga KJKS mendapat bagi hasil dengan proporsi 30% untuk anggota dan juga 70% untuk KJKS. Simpanan ini tidak bisa diambil sewaktu-waktu oleh anggota yang menyimpan karena dalam perjanjiannya terdapat jangka waktu dapat diambil sesuai kebutuhan. Adapun jenis dari simpanan ini yaitu: simpanan haji, simpanan umrah, simpanan resepsi, simpanan pendidikan, simpanan korban, simpanan aqiqah.

b. Jenis Layanan Penyaluran dana

Layanan penyaluran dana terdiri dari beberapa jenis, antara lain shirkah (kerjasama berbagi hasil), bay (jual beli), ijarah (sewa) maupun qard (pinjaman). Transaksi penyaluran dana berdasarkan akad bagi hasil dilakukan dengan jenis transaksi, yakni Mudarabah dan Musharakah. Transaksi penyaluran dana berdasarkan akad jual beli di antaranya adalah Murabahah, Salam dan Istisna. Transaksi penyaluran dana berdasarkan akad sewa di antaranya adalah Ijarah dan Ijarah Muntahiyah Bittamlik. Sementara transaksi menurut pinjaman dilakukan dengan akad Qard.

1) Pembiayaan Mudarabah

Mudarabah adalah akad kerjasama usaha/perniagaan antara pihak pemilik dana sohibul mal sebagai pihak yang menyediakan modal dana sebesar 100% dengan pihak pengelola modal (mudarib), untuk diusahakan dengan porsi keuntungan akan dibagi bersama (nisbah) sesuai kesepakatan di muka kedua belah pihak. Sedangkan kerugian (jika ada) akan ditanggung pemilik modal, kecuali jika ditemukan adanya kelalaian atau kesalahan pengelola dana seperti kecurangan, dan penyalahgunaan dana (KJKS NU-Graha, 2019).

a) Rukun Mudarabah:

1. Pihak yang berakad: Sohibul Mal dan mudarib
2. Obyek yang diakadkan: modal, kegiatan usaha, keuntungan
3. Sighoh/Akad: serah dan terima

b) Syarat Mudarabah;

1. Pihak yang berakad, kedua belah pihak harus mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama mudarabah.
2. Obyek yang diakadkan: harus dinyatakan dalam nominal yang jelas, jenis pekerjaan yang dibiayai, dan jangka waktu kerja sama pengelolaan dananya. Nisbah pembagian keuntungan telah disepakati bersama, dan ditentukan cara pembayarannya.
3. Sighoh/Akad: pihak-pihak berakad harus jelas dan disebutkan. Materi akad yang berkaitan dengan modal, kegiatan usaha dan nisbah telah disepakati bersama saat perjanjian. Risiko usaha yang timbul dari proses kerjasama ini harus diperjelas pada saat ijab qabul, yakni bila terjadi kerugian usaha maka akan ditanggung pemilik modal dan pengelola tidak mendapatkan keuntungan usaha yang telah dilakukan. Untuk memperkecil risiko kerugian usaha, pemilik modal dapat menyertakan persyaratan kepada pengelola dalam menjalankan usahanya dan harus disepakati secara bersama (KJKS NU-Graha, 2019).

c) Akad kerjasama Mudarabah dibedakan dalam 2 jenis:

1. Mudarabah Mutlaqah, akad ini adalah perjanjian mudarabah yang tidak mensyaratkan perjanjian tertentu (investasi tidak terikat), misal dalam ijab pemilik modal tidak mensyaratkan kegiatan usaha apa yang harus dilakukan dan juga ketentuan

lainnya, yang pada intinya memberikan kebebasan kepada pengelola dana untuk melakukan pengelolaan investasinya.

2. Mudarabah Muqayyadah, akad mencantumkan persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dan dijalankan oleh si pengelola dana yang berkaitan dengan tempat usaha, tata cara usaha, dan obyek investasinya (investasi yang terikat).

Mudarabah ialah akad kerja sama usaha antara dua pihak, dimana pihak pertama bertindak sebagai pemilik dana yang menyediakan seluruh modal sementara pihak lainnya sebagai pengelola usaha, dan keuntungan dibagi menurut kesepakatan di awal kontrak. akad ini dipandang sebagai akad yang paling berisiko oleh kebanyakan lembaga syariah termasuk KJKS. Akad ini diperuntukkan bagi anggota yang mempunyai usaha namun tidak memiliki kecukupan dana. Selain itu ketika akan melakukan akad ini, KJKS mensurvey dahulu bisnis yang akan dijalankannya dan meneliti tingkat kesungguhan dan kejujuran anggota. Dalam akad ini, seluruh aset ialah milik KJKS sebagai sohibul mal, dan anggota sebagai mudarib atau pengelola dana. Sehingga dalam hal ini, KJKS ikut menanggung rugi aset dan rugi laba. Jangka waktu pelunasan angsuran mudarabah ialah 12 bulan (1 tahun).

2) Pembiayaan Musharakah

Pembiayaan Musharakah (shirkah), adalah suatu bentuk akad kerja sama perniagaan antara beberapa pemilik modal untuk menyertakan modalnya dalam usaha, di mana masing-masing pihak mempunyai hak untuk ikut serta dalam pelaksanaan manajemen usaha tersebut. Keuntungan dibagi menurut proporsi penyertaan modal menurut kesepakatan. Musyarakah juga dapat diartikan pula sebagai pencampuran dana untuk tujuan pembagian keuntungan.

a) Rukun Musharakah:

1. Pihak yang berakad (para mitra)
2. Obyek yang diakadkan: modal, kegiatan usaha, keuntungan
3. Sighoh; serah dan terima

b) Syarat Musharakah

1. Pihak yang berakad: pihak yang melakukan akad musharakah harus dalam kondisi cakap hukum, kompeten dalam memberi atau diberikan kekuasaan perwakilan.
2. Obyek yang diakadkan: modal diberikan dalam bentuk uang tunai, emas, perak atau yang nilainya sama. Modal dapat pula berupa aset perdagangan, yakni barang, properti, perlengkapan termasuk pula aset tidak berwujud hak paten dan lisensi.
3. Partisipasi mitra dalam pekerjaan musharakah adalah hukum dasar, dan tidak diperkenankan bagi salah satu dari mereka untuk mencantumkan ketidakikutsertaan mitra lainnya, namun

demikian terhadap kesamaan kerja bukanlah syarat utama. Dbolehkan seorang mitra melaksanakan porsi pekerjaan yang lebih besar dan banyak dibandingkan dengan mitra lainnya, sehingga dalam hal ini mitra tersebut dapat mensyaratkan bagian keuntungan tambahan bagi dirinya.

4. Sighoh: berupa pengucapan yang menunjukkan tujuan. Akad dianggap sah apabila diucapkan secara verbal, atau dilakukan secara tertulis dan disaksikan.

c) Tata Cara Penyelenggaraan Produk Musharakah

Dari jenis atau variasi produk musharakah, shirkah Al Inan yang paling tepat untuk diimplementasikan dalam produk pembiayaan KJKS. Syirkah Al-Inan biasanya diperuntukkan bagi pembiayaan proyek di mana mitra dan KJKS sama-sama menyediakan modal untuk membiayai proyek tersebut. Setelah proyek selesai mitra mengembalikan dana ini bagi hasil yang telah disepakati bersama.

Musharakah ialah akad kerja sama antara dua orang atau lebih dalam usaha dan konsekuensi keuntungan dan kerugiannya ditanggung secara bersama. Dalam hal ini dimana posisi koperasi sebagai investor yang melakukan pembiayaan sebagai pengelola.

Dalam hal ini KJKS tidak ikut menanggung besar kerugian aset, tetapi ikut menanggung kerugian laba. Maka dari itu sebelum melakukan pembiayaan musharakah pihak marketing mensurvey anggota yang ingin melakukan pembiayaan terlebih

dahulu. Bagi hasil dari akad musharakah ini yaitu 70% untuk pengelola, dan 30% untuk koperasi. Dalam akad Musharakah, seharusnya saat melakukan angsuran pihak pengelola harus dapat menunjukkan laporan keuangan yang terbaru agar dapat dilihat berapa laba yang ia peroleh dari hasil musharakah tersebut. Jangka waktu yang disyaratkan untuk mengangsur ialah 3 bulan.

3) Piutang Murabahah

Murabahah adalah jual beli barang pada harga asal (harga perolehan) dengan tambahan keuntungan (margin) yang disepakati oleh kedua belah pihak (Penjual dan Pembeli). Karakteristiknya adalah penjual harus memberitahu berapa harga produk yang dibeli dan menentukan suatu tingkat keuntungan sebagai tambahannya. Cara pembayaran dan jangka waktu disepakati bersama, dapat secara lumpsum atau secara angsuran. Murabahah dengan pembayaran secara angsuran ini disebut dengan Bay Bithaman Ajil.

a) Rukun Murabahah

1. Pihak yang berakad: penjual dan pembeli
2. Obyek yang diakadkan: barang dan harga
3. Sighoh serah dan terima (KJKS NU-Graha, 2019).

b) Syarat Murabahah:

1. Pihak yang berakad: sebagai keabsahan suatu perjanjian (akad) para pihak harus cakap hukum dan sukarela dan tidak di bawah tekanan (terpaksa atau dipaksa).

2. Obyek yang diperjualbelikan: barang tidak termasuk barang dilarang, bermanfaat dan tidak menyembunyikan cacat barang. Adalah hak milik penuh pihak berakad. Sesuai spesifikasinya antara yang diserahkan penjual dan yang diterima pembeli. Penyerahan dari penjual ke pembeli dapat dilakukan
3. Sighoh: harus jelas secara spesifik (siapa) pihak yang berakad. Antara ijab qabul harus selaras dan transparan baik spesifikasi barang (penjelasan fisik barang) atau harga yang disepakati (memberitahu biaya modal pada pembeli). Tidak mengandung klausul yang bersifat menggantungkan keabsahan transaksi pada kejadian yang akan datang (KJKS NU-Graha, 2019).

c) Tata Cara Penyelenggaraan Produk Murabahah

Dari pengertian di atas, maka KJKS dapat mengimplementasikan pada produk penyaluran dana, yakni untuk penjualan barang-barang investasi dengan kontrak jangka pendek dengan sekali akad. Model ini paling banyak dipergunakan dalam oleh karena setting administrasinya sederhana. Di dalam lembaga keuangan konvensional layanan ini dikenal dengan istilah kredit investasi. Dalam praktek dijumpai KJKS menggunakan sistem murabahah ini untuk kebutuhan modal kerja. Sehingga konsekuensinya ditemukan beberapa akad murabahah yang diperpanjang dan sampai menjadi berkelanjutan karena sifat modal kerja sendiri merupakan kebutuhan rutin dalam kegiatan usaha.

Murabahah merupakan akad jual beli. Murabahah ialah jual beli komoditas dimana penjual memberik informasi kepada pembeli tentang harga pokok pembelian barang (modal) dan tingkat keuntungan (marjin) yang diinginkan. Dimana aplikasinya yaitu untuk pembiayaan misalnya pembelian barang-barang rumah tangga, mobil, motor atau handphone. Aplikasi akad murabahah ialah disertai dengan adanya akad wakalah, yaitu pihak LKS mewakili pembelian barang-barang tersebut kepada anggota yang melakukan pembiayaan. Marjin yang digunakan dalam akad ini ialah sebesar 1.1% - 2% dan dengan jangka waktu sesuai yang telah diperjanjikan. Apabila anggota akan melunasi angsurannya sebelum jatuh tempo, maka anggota akan mendapatkan reward dari KJKS sebagai bentuk apresiasi ketepatan anggota membayar angsuran. Namun sebaliknya, jika anggota terlambat melakukan angsuran lebih dari tanggal maka anggota harus membayar denda 1.000 rupiah per harinya yang mana uang tersebut dialokasikan kepada dana baitul mal (KJKS NU-Graha, 2019).

4) Piutang Salam

Salam adalah akad pembelian (jual-beli) yang dilakukan dengan cara, pembeli melakukan pemesanan pembelian terlebih dahulu atas barang yang diinginkan dan melakukan pembayaran di muka atas barang tersebut, baik dengan cara pembayaran sekaligus ataupun dengan cara mencicil, yang keduanya harus diselesaikan

pembayarannya sebelum barang yang dipesan/diinginkan diterima kemudian. (Pengantaran barang dilakukan lewat cara ditangguhkan).

a) Rukun Salam

1. Pihak yang berakad: pembeli dan penjual
2. Obyek yang diakadkan: barang dan harga/modal salam
3. Sighoh/Akad: serah dan terima

b) Syarat Salam

1. Pihak yang berakad: harus cakap hukum, sukarela (ridha) dan tidak dalam keadaan dipaksa, terpaksa dan di bawah tekanan.
2. Obyek yang diakadkan: barang yang diperjualbelikan tidak termasuk barang yang diharamkan. Spesifikasi barang harus dapat diidentifikasi jenis, tipe, kualitas, warna dan sifat lain. Ukuran barang dapat diidentifikasi sesuai dengan alat ukurnya timbangan, takaran, berat, panjang dan lainnya. Harus berupa barang berwujud agar dapat diakui sebagai hutang dan boleh menentukan tanggal dan tempat pengiriman
3. Harga modal salam: jumlah harga (modal) yang disepakati harus jelas. Kesepakatan mengenai pembayaran modal harus diserahkan pada saat akad dengan cara tunai.

c) Pembayaran salam

1. Pembayaran oleh pembeli tidak diperbolehkan dengan hutang, karena akan menimbulkan akad jual beli hutang dengan hutang

2. Pembayaran tidak diperbolehkan dengan cara kompensasi berupa pembebasan hutang si penjual kepada pembeli, karena bisa menimbulkan praktek riba.

d) Sighoh/Akad

1. Harus jelas dan disebutkan dengan siapa berakad
2. Proses ijab qabul harus selaras baik dalam spesifikasi barang maupun harga yang telah disepakati
3. Akad tidak mengandung hal yang bersifat menggantungkan keabsahan transaksi pada peristiwa/kejadian yang akan datang

e) Tata Cara Penyelenggaraan Produk Salam

Dipergunakan untuk membiayai produk khususnya pertanian dengan jangka waktu pendek (kurang atau sama dengan 6 bulan, namun dalam praktek terhadap barang-barang yang mempunyai spesifikasi jelas dapat juga dibiayai dengan produk salam ini, seperti produk garment (pembuatan pakaian jadi).

f) Salam Paralel

Salam paralel berarti melaksanakan dua transaksi salam yang berbeda kepada para pihak yang bertransaksi.

5) Piutang Istisna'

Istisna' adalah akad bersama pembuat (produsen) pekerjaan tertentu dalam tanggungan, atau akad jual beli barang yang akan dibuat terlebih dahulu oleh pembuat (produsen) yang juga sekaligus

menyediakan kebutuhan bahan baku barangnya. Apabila bahan baku disediakan oleh pemesan, akad ini menjadi akad Ujah (Upah).

a) Rukun Istisna'

1. Pihak yang Berakad: produsen dan pembeli
2. Obyek yang diakadkan: barang yang dipesan dengan kriteria yang jelas dan kesepakatan atas harga jual
3. Sighoh: serah dan terima

b) Syarat Istisna'

1. Para pihak dalam akad istisna' harus cakap hukum
2. Obyek yang dipesan jelas spesifikasinya, yakni penjelasan jenis, macam, ukuran, dan sifat barang, serta barang tersebut merupakan barang yang biasa berlaku pada hubungan antar manusia. Pembuat mampu memenuhi persyaratan pesanan. Harga jual yang ditetapkan yakni harga pemesanan ditambah keuntungan. Harga jual tetap selama lama waktu pemesanan.

Jangka waktu pembuatan disepakati bersama

c) Tata Cara Penyelenggaraan Produk Istisna'

Produk Istisna' diimplementasikan untuk transaksi jual-beli yang prosesnya dilakukan dengan cara pemesanan barang terlebih dahulu. Pembeli menugasi penjual membuat barang sesuai spesifikasi tertentu, seperti pada proyek konstruksi dan pembayaran dilakukan di muka, cicilan, atau ditangguhkan sampai jangka waktu tertentu.

d) Istisna' Paralel

Apabila KJKS bertindak sebagai penjual kemudian memesan kepada pihak lain untuk menyediakan barang pesanan dengan cara istisna', maka hal ini disebut dengan Istisna' paralel.

6) Ijarah

Ijarah adalah pemilikan hak atas manfaat dari penggunaan aset sebagai ganti pembayaran. Pengertian Sewa (Ijarah) yakni sewa atas manfaat dari asset, sedangkan sewa-beli atau disebut juga Ijarah Muntahiyah bittamlik adalah sewa diakhiri pindah kepemilikan.

a) Rukun Ijarah

1. Pihak yang berakad: penyewa dan barang yang disewa
2. Obyek yang diakadkan: obyek yang disewakan dan harga sewa yang disepakati kedua belah pihak
3. Sighoh: serah dan terima

b) Syarat Ijarah

1. Para pihak yang berakad; para pihak yang berakad harus dalam kondisi cakap hukum, sukarela (ridha) tidak dalam keadaan dipaksa/terpaksa/berada di bawah tekanan, kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan penyewaan.
2. Obyek yang disewakan, obyek ijarah merupakan manfaat dari penggunaan aset dan sewa barang yang disewa bukan barang haram, dan harga sewa harus terukur.

3. Sighoh; serah, dan terima yang merupakan niat dari kedua belah pihak, tidak mengandung klausul yang menggantungkan keabsahan transaksi pada kejadian yang akan datang.

c) Tata Cara Penyelenggaraan Produk Ijarah

Di dalam transaksi Ijarah yang menjadi obyek adalah penggunaan manfaat atas sebuah aset, dan salah satu rukun ijarah adalah harga sewa. Dengan demikian Ijarah sesungguhnya bukan kelompok dari jual beli. Di dalam implementasi produk ijarah, KJKS banyak menerapkan Ijarah Muntahiyah Bittamlik dan mengelompokkan produk ini ke dalam akad jual-beli, karena memberikan pilihan kepada penyewa untuk membeli aset yang disewa pada akhir masa sewa. Hal ini disebabkan untuk proses kemudahan di sisi operasional KJKS dan UJKS Koperasi dalam pemeliharaan aset pada masa atau sesudah sewa. Ijarah adalah transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Akad ijarah diperuntukkan bagi anggota yang memerlukan pembiayaan untuk sewa, misalnya sewa rumah, toko dan membiayai pendidikan. Dalam akad ijarah, pihak KJKS mendapatkan ujarah sebesar 1.1%-2%. Jangka waktu pelunasan akad ini ialah maksimal 1 tahun.

7) Qard

Pinjaman Kebajikan (Qard) adalah pembiayaan peminjaman harta pada orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Dalam literatur Fiqh, Qard dikategorikan sebagai akad ta'awun yaitu akad saling

membantu dan bukan transaksi komersial. Di dalam mewujudkan tanggung-jawab sosial, KJKS dan UJKS Koperasi dapat memberi fasilitas yang disebut Al-Qardul Hasan, yaitu penyediaan pinjaman dana pihak yang layak untuk mendapatkan. Peminjam hanya wajib membayar kembali pokok pinjamannya, walaupun unit syariah membolehkan peminjam untuk memberi imbalan sesuai kerelaan, tetapi KJKS Koperasi pemberi Qard tidak diperkenankan untuk meminta imbalan apapun (KJKS NU-Graha, 2019).

a) Rukun Qard

1. Ada peminjam
2. Ada pemberi pinjaman
3. Ada dana
4. Ada serah terima

b) Syarat Qard

1. Dana yang digunakan bermanfaat
2. Adanya kesepakatan kedua belah pihak

c) Tata Cara Penyelenggaraan Produk Pinjaman Qard

Pinjaman Qard, sebagai produk pelengkap untuk memenuhi tiap kebutuhan dana mendesak, dan atau untuk memenuhi kebutuhan lain yang tidak bersifat komersial. Pinjaman Qard diberi dengan jangka waktu yang sangat pendek. Sumber dana Pinjaman Qard ini diperoleh dari modal KJKS atau Koperasi sendiri. Penyajian Pinjaman Qard dilakukan dalam Aktiva Lain-lain.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung. Total item pernyataan kuesioner sebanyak 15 item pernyataan, yang terdiri dari 5 item pernyataan mengenai produktivitas kerja, 4 item pernyataan mengenai kepuasan kerja, 3 item pernyataan terkait disiplin kerja, dan 3 item pernyataan terkait lingkungan kerja. Kuesioner yang disebar sebanyak 41 kepada responden yang menjadi karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dan menyebarkan kuesioner dengan menitipkan kuesioner pada salah satu pihak perbankan. Pengisian kuesioner dilakukan selama 9 hari, mulai dari tanggal 27 Mei sampai dengan 8 Juni 2020 di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung.

Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner

| No. | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Kuesioner tidak kembali | 0 | 0 |
| 2 | Kuesioner yang kembali | 41 | 100 |
| 3 | Kuesioner tidak dapat diolah | 0 | 0 |
| Jumlah Kuesioner | | 41 | 100 |

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2020

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam

penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 41 kuesioner dan dari jumlah ini total kuesioner kembali sebanyak 41 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0 kuesioner, total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut adalah sebanyak 41 kuesioner.

C. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung sebanyak 41 orang yang peneliti temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat empat karakteristik responden dalam penelitian, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk memperjelas deskripsi responden yang dimaksud, maka disajikan tabel terkait karakteristik responden seperti berikut ini;

1. Jenis Kelamin

Banyaknya karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung menurut jenis kelamin terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | |
|---------------|-----------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| Laki-laki | 26 | 65,7 |
| Perempuan | 15 | 34,3 |
| Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Olahan Data Penelitian Desember 2020

Berdasarkan deskripsi jenis kelamin pada Tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar responden yakni karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan

KJKS NU-Graha Bantarkawung adalah laki-laki sejumlah 26 orang atau 65,7 persen, dan karyawan perempuan yakni 15 orang atau 34,3 persen.

2. Usia

Banyaknya karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Jenis Kelamin | Jumlah | |
|---------------|-----------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| < 25 tahun | 10 | 26,3 |
| 25-45 tahun | 17 | 39,4 |
| > 45 tahun | 14 | 34,3 |
| Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Olahan Data Penelitian Desember 2020

Dari Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa jumlah responden yakni karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS Bantarkawung berdasarkan usia yang paling dominan adalah karyawan dengan usia antara 25-45 tahun sebanyak 17 orang / 39,4 persen, sementara sisanya adalah para karyawan yang berusia lebih dari 45 tahun sejumlah 14 orang atau 34,3 persen dan karyawan berusia kurang dari 25 tahun sejumlah 10 orang atau 26,3 persen. Data ini menunjukkan bahwa karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung paling banyak adalah usia 25-45 tahun, yang mana pada usia tersebut termasuk usia dewasa dan produktif menurut definisi Kementerian Kesehatan Tahun 2017. Pada umumnya, karyawan yang memasuki usia produktif, secara fisik dan mental lebih dewasa, matang, dan mapan dalam melakukan berbagai macam kegiatan termasuk bekerja di suatu lembaga perbankan syariah seperti KJKS NU-Graha di Bumiayu.

3. Pendidikan Terakhir

Akumulasi dari banyaknya responden penelitian yakni karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung menurut tingkat pendidikan responden terbagi dalam 5 kategori dan golongan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Jenis Kelamin | Jumlah | |
|---------------|-----------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| SMA | 8 | 21,3 |
| D3 | 11 | 23,6 |
| S1 | 17 | 39,4 |
| S2 | 6 | 15,7 |
| Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Olahan Data Penelitian Desember 2020

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat terlihat bahwa mayoritas responden karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Bumiayu adalah lulusan sarjana berjumlah 17 orang atau 39,4 persen, sementara lainnya adalah karyawan lulusan D-3 dengan jumlah 11 orang atau 23,6 persen, lulusan SMA dengan jumlah 8 orang atau 21,3 persen, dan lulusan S2 dengan jumlah 6 orang / 15,7 persen. Artinya, data tersebut menunjukkan bahwa secara garis besar para karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung telah menempuh Wajib Belajar 9 tahun yang mana merupakan salah satu indikator minimal dari kualitas sumber daya manusia (SDM) di wilayah, khususnya di Bumiayu.

4. Lama Bekerja

Banyaknya karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung menurut lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Jenis Kelamin | Jumlah | |
|---------------|-----------|------------|
| | (Orang) | (%) |
| < 2 tahun | 14 | 34,3 |
| 2-5 tahun | 17 | 39,4 |
| > 5 tahun | 10 | 26,3 |
| Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Olahan Data Penelitian Desember 2019

Dari gambaran persentase lama bekerja karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung dalam Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 2-5 tahun sejumlah 17 orang atau 39,4 persen, karyawan yang bekerja selama kurang dari 2 tahun sejumlah 14 orang atau 34,3 persen, dan karyawan yang bekerja selama lebih dari 5 tahun sejumlah 10 orang atau 26,3 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu cenderung merasa cukup nyaman bekerja di lembaga perbankan tersebut.

D. Pengembangan Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengujian statistik, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pada bagian ini, disajikan hasil uji validitas dari tiap-tiap instrumen penelitian atau kuesioner. Untuk pengujian validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product*

Moment. Pada prosesnya, peneliti dibantu dengan SPSS Statistik 21.0 dalam pengolahan data. Untuk uji validitas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 orang sehingga nilai r tabel dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,254. Jadi jika koefisien kurang dari 0,254 maka item-item kuesioner dinyatakan tidak valid. Analisis validitas kuesioner meliputi kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas (Y) pada karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu. Adapun hasil pengujian validitas kuesioner, sebagai berikut;

a. Produktivitas (Y)

Pengujian validitas pada variabel produktivitas (Y) adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas (Y)

| Item | r hitung | r tabel ($\alpha = 0,05$) | Keterangan |
|------|----------|--------------------------------|------------|
| 01 | 0,609 | 0,254 | Valid |
| 02 | 0,767 | 0,254 | Valid |
| 03 | 0,591 | 0,254 | Valid |
| 04 | 0,346 | 0,254 | Valid |
| 05 | 0,612 | 0,254 | Valid |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat diketahui bahwa nilai r hitung korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel produktivitas (Y) lebih besar daripada nilai r tabel ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan handal atau valid.

b. Kepuasan Kerja (X_1)

Pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja (X_1) adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X_1)

| Item | r hitung | r tabel ($\alpha = 0,05$) | Keterangan |
|------|------------|----------------------------------|------------|
| 01 | 0,574 | 0,254 | Valid |
| 02 | 0,723 | 0,254 | Valid |
| 03 | 0,672 | 0,254 | Valid |
| 04 | 0,648 | 0,254 | Valid |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel 4.7. dapat diketahui bahwa nilai r hitung korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja (X_1) lebih besar daripada nilai r tabel ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan handal atau valid.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Pengujian validitas pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X_2)

| Item | r hitung | r tabel ($\alpha = 0,05$) | Keterangan |
|------|------------|----------------------------------|------------|
| 01 | 0,745 | 0,254 | Valid |
| 02 | 0,531 | 0,254 | Valid |
| 03 | 0,660 | 0,254 | Valid |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar daripada nilai r_{tabel} ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan handal atau valid.

d. Lingkungan Kerja (X_3)

Pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X_3)

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} ($\alpha = 0,05$) | Keterangan |
|------|--------------|------------------------------------|------------|
| 01 | 0,642 | 0,254 | Valid |
| 02 | 0,550 | 0,254 | Valid |
| 03 | 0,472 | 0,254 | Valid |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel 4.9. dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja (X_3) lebih besar daripada nilai r_{tabel} ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan handal atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya melakukan pengujian reliabilitas. Untuk pengujian reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Syarat umum dinyatakan reliabel adalah jika nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} . Untuk uji reliabilitas sampel ini berjumlah 41 responden yakni karyawan di Kantor Koperasi Jasa Keuangan

Syariah (KJKS) NU-Graha di Bumiayu, sehingga nilai r tabel dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,254. Analisis reliabilitas kuesioner meliputi kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas (Y). Oleh karena itu, jika koefisien variabel kurang dari 0,263 maka variabel-variabel dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| Variabel Penelitian | <i>Cronbarch Alpha</i> | r tabel | Item Pertanyaan | Keterangan |
|----------------------------|------------------------|-----------|-----------------|------------|
| Produktivitas (Y) | 0,754 | 0,254 | 5 item | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X_1) | 0,643 | 0,254 | 4 item | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,454 | 0,254 | 3 item | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_3) | 0,562 | 0,254 | 3 item | Reliabel |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* untuk variabel antara lain kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas (Y) pada karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan untuk tiap variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

E. Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan peneliti untuk menemukan pelanggaran atau penyimpangan dari asumsi metode regresi linier. Pengujian asumsi klasik yang akan diuji antara lain normalitas, linieritas, multikolinearitas,

dan tidak adanya heterokedastisitas. Berdasarkan hasil olah data melalui program SPSS 21.0, berikut adalah uraiannya;

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika variabel bebas & terikat berdistribusi mendekati normal. Uji normalitas diperlukan guna melakukan pengujian variabel lain dengan mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan Uji normalitas distribusi data penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smimov* dimana penghitungan dilakukan lewat *SPSS*. Data dikatakan berdistribusi normal jika *p-value* > 0,05. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smimov*, dengan hasil berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smimov Test*

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,60128143 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,070 |
| | Positive | ,035 |
| | Negative | -,070 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,665 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,668 |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Analisis data hasil Output:

a. Di dalam uji normalitas data, digunakan hipotesis sebagai berikut;

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

b. Kriteria penerimaan H_0 :

H_0 diterima jika nilai *sig (2-tailed)* > 5% atau 0,05

Dari tabel diperoleh nilai signifikansi = 0,768 = 76,8 % > 5%, maka H_0 diterima, ini berarti variabel *unstandardized residual* berdistribusi normal.

Dengan demikian, variabel diopersonalkan yakni kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan produktivitas (Y) pada karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen berkorelasi, maka-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal yakni variabel iindependen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* > 10% dan nilai *VIF* <

10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi. Berikut perhitungan uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 21:

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6,468 | 2,575 | | 2,511 | ,014 | | |
| | X1 | ,282 | ,183 | ,268 | 1,543 | ,127 | ,261 | 3,834 |
| | X2 | ,139 | ,219 | ,101 | ,636 | ,527 | ,309 | 3,237 |
| | X3 | ,388 | ,371 | ,218 | 1,243 | ,097 | ,299 | 2,775 |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas terlihat bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 antara lain kepuasan kerja (X₁) sebesar, 0,261, disiplin kerja (X₂) sebesar 0,309, dan lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,299. Selain itu, masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10, antara lain kepuasan kerja (X₁) sebesar, 3,834, beban kerja (X₂) sebesar 3,237, dan lingkungan kerja (X₃) sebesar 2,775. Jadi, disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini, sehingga dikatakan reliabel. Selain itu, nilai koefisien regresi dikatakan handal terhadap perubahan yang terjadi pada variabel lainnya di dalam model regresi berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah di dalam model regresi ada ketidaksamaan *variance* residu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas menunjukkan sebaran variabel independen. Penyebaran acak menunjukkan model regresi tinggi. Hal ini karena untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan kata lain, tidak terjadi heteroskedastisitas. Menguji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji *glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai sig $\geq 0,05$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil pengolahan :

Tabel 4.13. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,409 | 1,563 | | 2,180 | ,320 |
| | X1 | ,260 | ,111 | ,478 | 2,343 | ,214 |
| | X2 | ,257 | ,133 | ,364 | 1,939 | ,558 |
| | X3 | ,281 | ,098 | ,401 | 2,511 | ,326 |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020.

Tabel 4.14. Kesimpulan Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Sig | Keterangan |
|----------------------------|-------|----------------------------------|
| Kepuasan kerja (X_1) | 0,214 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Disiplin kerja (X_2) | 0,558 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Lingkungan kerja (X_3) | 0,326 | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Hasil tampilan uji heteroskedastisitas Tabel 4.13. menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai sig $\geq 0,05$ seperti seperti kepuasan kerja (X_1) sebesar, 0,214, disiplin kerja (X_3) sebesar 0558, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,326. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen *abs_res*. Hal tersebut terlihat dari nilai sig pada tiap variabel independen seluruhnya di atas 0,05. Jadi disimpulkan bahwa variabel dalam regresi seperti variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) tidak mengandung adanya masalah heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi ordinal. Dalam penelitian ini, variabel yang akan dianalisis dengan menggunakan regresi ordinal yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas (Y). Analisis regresi linier berganda ialah hubungan secara linear diantara dua atau lebih variabel independen (X_1 ,

X₂, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dari hasil regresi tersebut nanti terlihat apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif Berdasarkan analisis dengan program SPSS 21, diperoleh hasil analisis regresi ordinal yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | T | <i>Sig</i> |
|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------|------------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 6,468 | 2,575 | 1,511 | ,014 |
| Kepuasan kerja (X ₂) | ,282 | ,183 | ,543 | ,013 |
| Disiplin Kerja (X ₃) | ,139 | ,219 | ,636 | ,045 |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | ,326 | ,277 | ,511 | ,029 |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.14. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi ordinal sebagai berikut:

$$Y = 6,468 + 0,282 X_1 + 0,139 X_2 + 0,326 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta

Apabila variabel kepuasan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dianggap memiliki nilai nol, maka variabel produktivitas (Y) karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha tetap ada sebesar **6,468**.

2. Kepuasan Kerja (X_1)

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,282 dan menunjukkan arah yang positif. Artinya, apabila kepuasan kerja (X_1), mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap, maka menyebabkan kenaikan pada variabel produktivitas (Y) karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha sebesar **0,282**.

3. Disiplin Kerja (X_2)

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,139 dan menunjukkan arah positif. Artinya, jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap, maka menyebabkan kenaikan pada variabel produktivitas (Y) karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha sebesar **0,139**.

4. Lingkungan Kerja (X_3)

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,326 dan menunjukkan arah yang positif. Artinya, jika lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap, maka menyebabkan kenaikan pada variabel produktivitas (Y) karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha sebesar **0,326**.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh bersama-sama variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap produktivitas (Y) pada karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,570 ^a | ,582 | ,301 | 2,646 |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Pada Tabel 4.16 terlihat bahwa. nilai *R square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,582 atau 58,2 persen. Hal ini disimpulkan bahwa variabel independen yang telah dioperasikan antara lain kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), secara simultan mempengaruhi produktivitas (Y) karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung sebesar 58,2 persen. Sementara itu sisanya dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak dioperasikan oleh peneliti sebesar 41,8 persen.

b. Uji Parsial (t)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial dan signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika tingkat signifikansi di bawah 5 persen (0,05) maka secara parsial variabel antara lain kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan

kerja (X_3), terhadap produktivitas (Y) pada karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu.

Tabel 4.17. Hasil Uji Parsial (t)

| <i>Model</i> | T | Sig | Keterangan |
|----------------------------|----------|------------|------------------------|
| Kepuasan kerja (X_2) | ,543 | ,013 | Berpengaruh Signifikan |
| Disiplin Kerja (X_3) | ,636 | ,045 | Berpengaruh Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X_3) | ,511 | ,029 | Berpengaruh Signifikan |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Hasil uji statistik variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar $= 0,013$. Dengan demikian $0,013 < 0,05$ yang berarti variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan pada produktivitas (Y) karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja (X_1) dimiliki, maka akan semakin tinggi produktivitas (Y) karyawan di Kantor KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja (X_1) dimiliki maka berdampak pada rendahnya produktivitas (Y) karyawan di Kantor KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung.

Hasil uji statistik variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $= 0,045$. Dengan demikian $0,045 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan pada produktivitas (Y) karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja (X_2) dimiliki, maka akan semakin tinggi produktivitas (Y) karyawan di Kantor KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung. Sebaliknya, makin rendah disiplin kerja (X_2) dimiliki maka berdampak pada rendahnya produktivitas (Y) karyawan di Kantor KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung.

Hasil uji statistik variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar $= 0,029$. Dengan demikian $0,029 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung. Artinya, semakin baik lingkungan kerja (X_3) yang ada, maka semakin tinggi produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja (X_3), maka berdampak pada rendahnya produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Graha Bantarkawung.

c. Uji Simultan (F)

Pengujian simultan adalah uji terhadap koefisien regresi secara bersama-sama. Menurut Gurajati (2013), Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi

variabel dependennya atau mengetahui apakah persamaan model cukup untuk digunakan. Pengujian terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yakni menggunakan uji simultan F. Caranya adalah dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung (F Ratio) yang terdapat pada tabel *Analysis of Variance*. Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel Anova berikut.

Tabel 4.18. Hasil Uji Simultan (F)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 289,556 | 3 | 96,519 | 12,125 | ,001 ^b |
| | Residual | 602,233 | 38 | 7,003 | | |
| | Total | 891,789 | 41 | | | |

Sumber: Olahan Data Penelitian 2020.

1. Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ (Variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen)

$H_0 : \beta \neq 0$ (Variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen).

2. Pengambilan keputusan:

Ho diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau $\text{sig} \geq 5\%$.

H1 diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 5\%$.

Berdasarkan Tabel 4.18. telah diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 12,125. Langkah berikutnya yakni menentukan F tabel dengan cara yakni membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Rumus untuk melakukan pencarian F tabel yakni;

$k ; n-k$

k : jumlah variabel independen (bebas)

n : jumlah responden atau sampel penelitian

Dengan demikian, data di atas menunjukkan $k = 3$ (kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) serta $n = 41$. Selanjutnya, nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka didapat angka $(3 ; 41-3) = (3 ; 38)$. Angka ini kemudian menjadi acuan F tabel dengan nilai 2,84. Maka diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 2,84. Karena F hitung adalah sebesar 12,125 dan lebih besar dari nilai F tabel 2,84, maka ditarik kesimpulan variabel independen yang antara lain kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y) pada karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu.

Selain menggunakan perbandingan nilai F tabel dan nilai F hitung, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Berdasarkan output SPSS pada Tabel 4.17, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka dapat disimpulkan variabel seperti kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y) pada karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu, KJKS NU-Graha Bantarkawung. Melihat penjabaran tersebut, maka pengambilan keputusan dalam uji F

baik dengan membandingkan nilai uji F hitung dan nilai F tabel, atau berpedoman pada nilai signifikansi diperoleh hasil yang konsisten.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja (X_1) diperoleh hasil t hitung sebesar 0,543 dengan taraf signifikansi sebesar 0,013. Penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan pada produktivitas (Y) karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja (X_1) dimiliki, maka akan semakin tinggi produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja (X_1) dimiliki maka berdampak pada rendahnya produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung.

Gambar 4.1. Pelayanan Nasabah KJKS NU-Graha Bumiayu



Sumber: Hasil Dokumentasi Penelitian, 2019

Dibandingkan dengan lembaga keuangan lainnya, Megawati (2018) dalam penelitiannya memberikan penjelasan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulung Agung. Hasil dari regresi menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulung Agung dengan uji korelasi koefisien determinasi. Ini berarti indikator kepuasan kerja yang diukur merupakan suatu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulung Agung. Penelitian dari Rinda (2015) dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan Joko (2010) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan pada pegawai Setda Kabupaten Pati. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil studi yang dilakukan Harlie (2012) bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas pelayanan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Menurut Ammunai (2006: 4), berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat menjadi fondasi utama bagi setiap anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan

diwariskan guna mengatasi masalah-masalah di dalam suatu organisasi. Selain itu, kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan fondasi bagi individu di dalam bekerja. Apabila fondasi yang dibuat relatif labil, maka betapapun baiknya program, ia tidak akan cukup kokoh untuk bisa bertahan karena unit pelaksana yang tidak memiliki kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja (X_2) diperoleh hasil t hitung sebesar 0,636 dengan taraf signifikansi sebesar 0,045. Penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja (X_2) dimiliki, maka akan semakin tinggi produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung. Sebaliknya, makin rendah disiplin kerja (X_2) dimiliki maka berdampak pula pada rendahnya produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung.

Dibandingkan dengan lembaga keuangan lainnya, Ernawati (2017) dalam penelitiannya memberikan penjelasan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Baitul Tamwil Muhamadiyaah Surya Melati Abadi Cabang Mojo Kediri, dimana p value $< \alpha$ ($0,039 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan karyawan Baitul Tamwil Muhamadiyaah Surya Melati Abadi Cabang Kediri berpengaruh terhadap meningkatnya

produktivitas kerja. Hal ini karena setiap peningkatan dan penurunan produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja dilakukan dengan tetap menjaga ketetapan waktu kerja yang ada, dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas yang dimiliki masing-masing demi meningkatkan produktivitas kerja. Apabila disiplin kerja mampu diberdayakan oleh karyawan Baitul Tamwil Muhamadiyah Surya Melati Abadi Cabang Mojo Kediri dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Gambar 4.2. Kunjungan Nasabah oleh Karyawan KJKS NU-Graha



Sumber: Hasil Dokumentasi Penelitian, 2019

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil studi yang dilakukan Firda (2015) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ terhadap kualitas pelayanan karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda Hasibuan (2013) menyatakan, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi mewujudkan tujuannya, oleh karena itu kedisiplinan

merupakan kunci keberhasilan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya termasuk kualitas pelayanan yang menjadi bagian dari kebijakannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X_3) diperoleh hasil t hitung sebesar 0,511 dengan taraf signifikansi sebesar 0,029. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu. Artinya, semakin baik lingkungan kerja (X_3) yang ada, maka semakin tinggi produktivitas (Y) karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja (X_3), maka berdampak pada rendahnya produktivitas (Y) karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Taufan (2016) yang berjudul “Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja”. Hasil penelitian Taufan menunjukkan bahwa baiknya lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada tingginya produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.
4. Variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peran perusahaan sebagai penyedia pekerjaan mestinya harus bisa memberikan penghargaan yang sepatutnya kepada karyawan. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar produktivitas karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung tetap terjaga atau justru meningkat, pihak KJKS NU mesti memberikan stimulus lain yakni berupa kompensasi kerja yang meliputi pemberian tunjangan, bonus, fasilitas, intensif, dan lain sebagainya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas para karyawan. Perusahaan termasuk KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung harus dapat memberi tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan aktivitas perbankannya terutama dalam melakukan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu peneliti memberikan saran supaya pihak KJKS NU memberi inisiatif berupa pengawasan dari pimpinan secara lebih intensif agar kontrol terhadap karyawan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin, Hukum Ekonomi Syariah, Jakarta: Sinar Grafika, 2008
- Arikunto, (2008). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rinea Cipta
- Arman, Hakim Nasution. (2010). *Manajemen Industri*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Chris Rowley & Keith Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concept, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Ekene Ezinwa. 2019. The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Anambra State. *Journal of Management and Business Research*. Volume 19 Issue 7. ISSN: 0975-5853
- Fadhila, Novi. 2015. Analisis pembiayaan mudharabah dan murabahah terhadap laba bank syariah mandiri. *Jurnal Riset Akuntansi* . Vol XV No.1
- Faisal, Sanafiah. (2009). *Format Penelitian*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Gani, I. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik*. Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Gibson, James, et al. (2006). *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Alih Bahasa: Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes. (2003). *Human Resource Management*. Penerbit Andi. Yogyakarta,
- Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP, Semarang
- Guritno, B. dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. Bandung
- Hanifurridwan. 2016. Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Salatiga. Skripsi Dipublikasikan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendri W. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan Perbankan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 3
- Indriantoro, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta

- Inuwa, Muhammed. 2015. The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. *The International Journal Of Business & Management*. Vol 3 Issue 5 . (ISSN 2321 –8916)
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mobley, W. H. (2002). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat* Jakarta : PT Pustaka Pressindo
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Insani, 2001),
- Munandar, Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI-Press, 2018),
- Nada, Mehrzi. 2016. Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 65 No. 6,. DOI 10.1108/IJPPM-02-2016-0037
- Nina Indah. 2016. Analisis Kualitas Pelayanan Bank Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Muamalat Indonesia. *Tulungagung Jurnal An-Nisbah*. Vol 3 No.1
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ozkan. (2016). Implementation Of New Public Service In Policing: The Role Of Citizen Police Academies. *European Scientific Journal* edition vol.12
- Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, 2008.
- Rika Yuliana. 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan Perbankan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jkarta: Salmeba Empat
- Robert Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2006. *Kerjasama Antar Daerah: Kompleksitas dan Kelembagaan* Yogyakarta: Jogja Global Media

Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Suliyanto. (2011). *Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*, Andi, Yogyakarta

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group

Vrinda N. 2015. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance. *International Journal in Commerce, Social Sciences*. Vol.2 Issue-2. ISSN:3394- 5702





IAIN PURWOKERTO

LAMPIRAN

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Hal : Penyebaran Kuesioner

Kepada Yth

Bapak / Ibu

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi, saya memohon ketersediaan dan kerelaan Bapak dan Ibu untuk mengisi beberapa daftar pertanyaan ini. Saya akan sangat berterima kasih apabila jawaban yang diberikan sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

Atas Ketersediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
IAIN PURWOKERTO

Rizal Agung Pambudi

NIM. 1522202029

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
3. Usia :
4. Jenis Pekerjaan :
5. Pendidikan Terakhir : Jurusan

 - a. SD
 - b. SLTP (D1/D2/D3)
 - c. SLTA
 - d. Perguruan Tinggi

II. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan di bawah ini dengan seksama, kemudian pilih salah satu jawaban yang menurut anda terbaik pada setiap pertanyaan yang menggambarkan setiap variabel penelitian ini. Isilah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (\checkmark).
2. Satu jawaban untuk satu pertanyaan. Tidak diperkenankan memilih lebih dari satu jawaban untuk satu pertanyaan.
3. Mohon jawaban diisi dengan kondisi yang sebenarnya demi memperoleh data penelitian yang objektif.

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

A. Produktivitas Karyawan

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha mampu meningkatkan target pekerjaan yang ditetapkan oleh koperasi. | | | | | |
| 2 | karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 3 | Guna menyelesaikan pekerjaannya, karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha mampu berinovasi dengan baik | | | | | |
| 4 | Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencapai target pekerjaan. | | | | | |
| 5 | Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha mampu untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan | | | | | |

B. Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha memberikan kesempatan promosi jabatan seluas-luasnya bagi setiap karyawannya secara adil. | | | | | |
| 2 | Pengawasan yang dilakukan manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha terhadap para karyawannya sangat ketat. | | | | | |
| 3 | Hubungan antar karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha terjalin dengan solid. | | | | | |
| 4 | Setiap pekerjaan yang diberikan oleh manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha memiliki tantangan tersendiri. | | | | | |

C. Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha memberikan sanksi hukuman yang berat kepada setiap karyawannya yang melakukan pelanggaran. | | | | | |
| 2 | Dalam hal ketaatan terhadap waktu, karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha selalu bekerja secara disiplin. | | | | | |
| 3 | Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha selalu disiplin memegang setiap tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. | | | | | |

D. Lingkungan Kerja

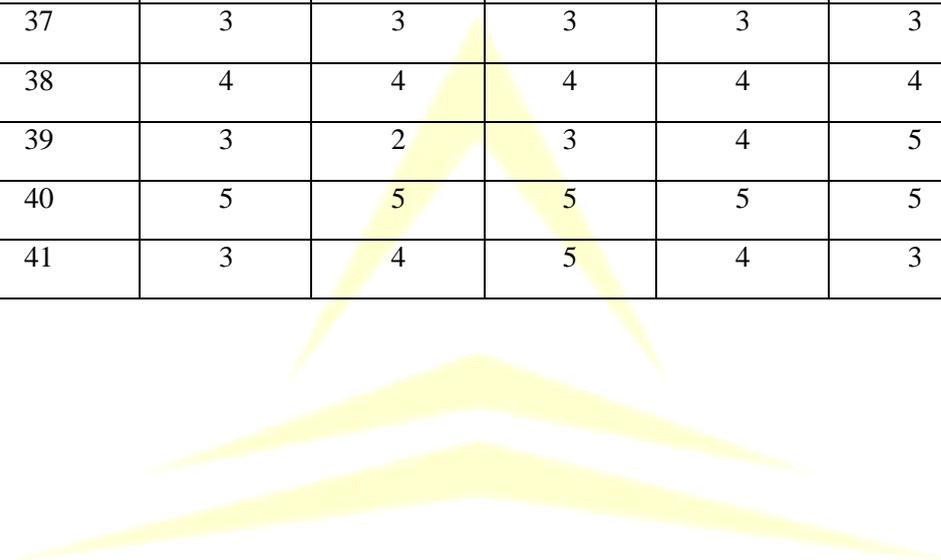
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Suasana kerja yang ada di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha berlangsung kondusif. | | | | | |
| 2 | Masing-masing Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha mampu diajak untuk bekerja baik secara individu maupun secara tim. | | | | | |
| 3 | Fasilitas kerja yang disediakan oleh Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha mampu memudahkan karyawan dalam bekerja | | | | | |

Lampiran 2. Koding Data Penelitian

Produktivitas Karyawan (Y)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
|-----|----|----|----|----|----|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 33 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |

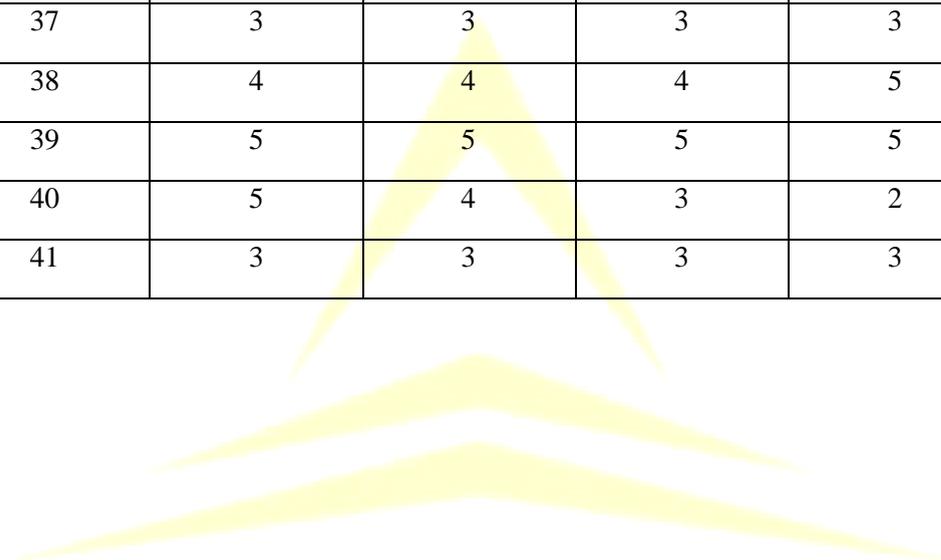


IAIN PURWOKERTO

Kepuasan Kerja (X1)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 |
|-----|----|----|----|----|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 28 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 |

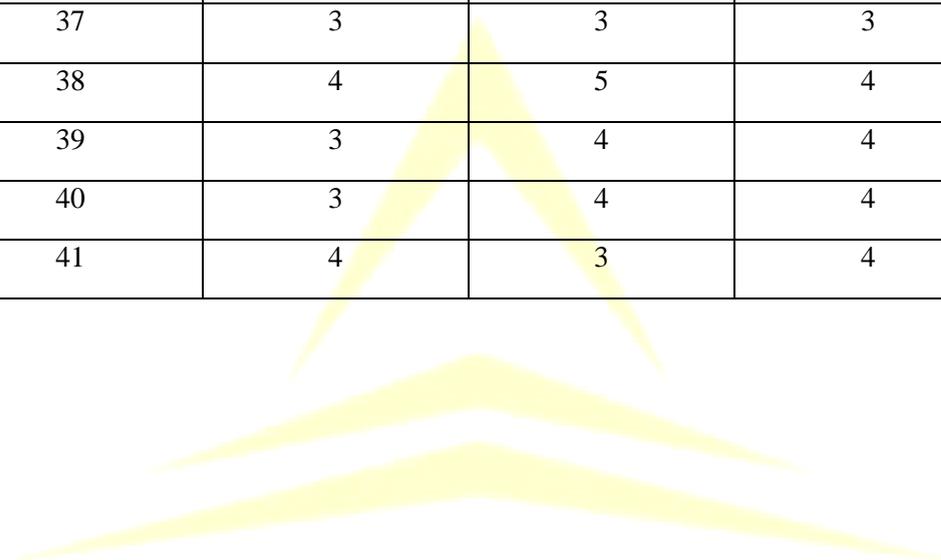


IAIN PURWOKERTO

Disiplin Kerja (X2)

| No. | P1 | P2 | P3 |
|-----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 3 | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 3 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 4 | 5 |
| 19 | 3 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 3 |
| 26 | 3 | 5 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 4 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 28 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 3 | 3 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 3 |
| 32 | 4 | 4 | 3 |
| 33 | 1 | 2 | 2 |
| 34 | 4 | 4 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 4 | 2 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 5 | 4 |
| 39 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 3 | 4 |

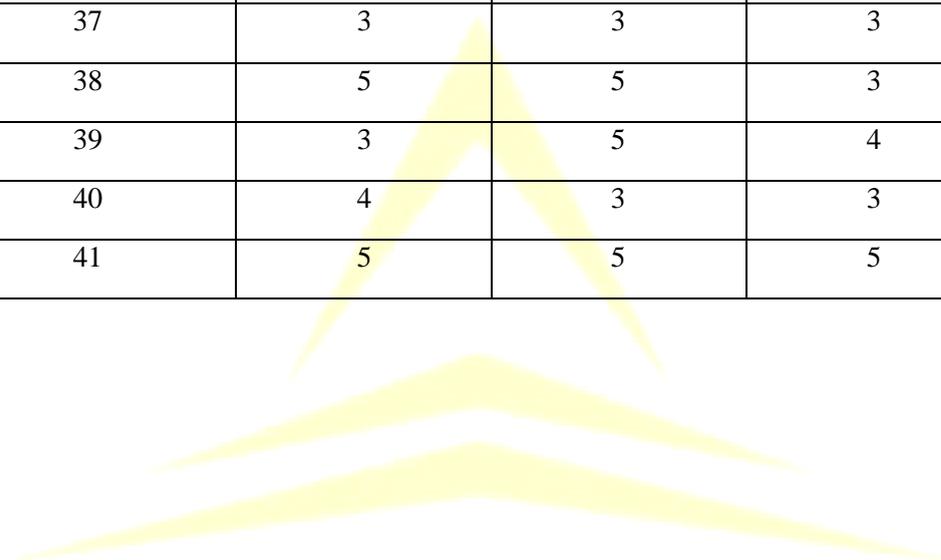


IAIN PURWOKERTO

Lingkungan Kerja (X3)

| No. | P1 | P2 | P3 |
|-----|----|----|----|
| 1 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 5 |
| 17 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 5 | 5 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 3 | 3 | 4 |
| 23 | 3 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 3 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 3 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 28 | 4 | 3 | 4 |
| 29 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 3 | 5 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 3 |
| 33 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 3 |
| 36 | 2 | 5 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 5 | 5 | 3 |
| 39 | 3 | 5 | 4 |
| 40 | 4 | 3 | 3 |
| 41 | 5 | 5 | 5 |



IAIN PURWOKERTO

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,754 | 5 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,643 | 4 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,454 | 3 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,562 | 3 |

Lampiran 5. Uji Uji Asumsi Klasik

Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,60128143 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,070 |
| | Positive | ,035 |
| | Negative | -,070 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,665 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,668 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Output Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6,468 | 2,575 | | 2,511 | ,014 | | |
| | X1 | ,282 | ,183 | ,268 | 1,543 | ,127 | ,261 | 3,834 |
| | X2 | ,139 | ,219 | ,101 | ,636 | ,527 | ,309 | 3,237 |
| | X3 | ,388 | ,371 | ,218 | 1,243 | ,097 | ,299 | 2,775 |

Output Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,409 | 1,563 | | 2,180 | ,320 |
| | X1 | ,260 | ,111 | ,478 | 2,343 | ,214 |
| | X2 | ,257 | ,133 | ,364 | 1,939 | ,558 |
| | X3 | ,281 | ,098 | ,401 | 2,511 | ,326 |

Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,468 | 2,575 | ,544 | 1,511 | ,014 |
| | X1 | ,282 | ,183 | ,268 | ,543 | ,013 |
| | X2 | ,139 | ,219 | ,241 | ,636 | ,045 |
| | X3 | ,326 | ,277 | ,101 | ,511 | ,029 |

Output Uji R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,570 ^a | ,582 | ,301 | 2,646 |

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

Output Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 289,556 | 3 | 96,519 | 12,125 | ,001 ^b |
| | Residual | 602,233 | 38 | 7,003 | | |
| | Total | 891,789 | 41 | | | |

Output Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,468 | 2,575 | ,544 | 1,511 | ,014 |
| | X1 | ,282 | ,183 | ,268 | ,543 | ,013 |
| | X2 | ,139 | ,219 | ,241 | ,636 | ,045 |
| | X3 | ,326 | ,277 | ,101 | ,511 | ,029 |

Distribusi r Tabel

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 101 | 0.1630 | 0.1937 | 0.2290 | 0.2528 | 0.3196 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 102 | 0.1622 | 0.1927 | 0.2279 | 0.2515 | 0.3181 |
| 103 | 0.1614 | 0.1918 | 0.2268 | 0.2504 | 0.3166 |
| 104 | 0.1606 | 0.1909 | 0.2257 | 0.2492 | 0.3152 |
| 105 | 0.1599 | 0.1900 | 0.2247 | 0.2480 | 0.3137 |
| 106 | 0.1591 | 0.1891 | 0.2236 | 0.2469 | 0.3123 |
| 107 | 0.1584 | 0.1882 | 0.2226 | 0.2458 | 0.3109 |
| 108 | 0.1576 | 0.1874 | 0.2216 | 0.2446 | 0.3095 |
| 109 | 0.1569 | 0.1865 | 0.2206 | 0.2436 | 0.3082 |
| 110 | 0.1562 | 0.1857 | 0.2196 | 0.2425 | 0.3068 |
| 111 | 0.1555 | 0.1848 | 0.2186 | 0.2414 | 0.3055 |
| 112 | 0.1548 | 0.1840 | 0.2177 | 0.2403 | 0.3042 |
| 113 | 0.1541 | 0.1832 | 0.2167 | 0.2393 | 0.3029 |
| 114 | 0.1535 | 0.1824 | 0.2158 | 0.2383 | 0.3016 |
| 115 | 0.1528 | 0.1816 | 0.2149 | 0.2373 | 0.3004 |
| 116 | 0.1522 | 0.1809 | 0.2139 | 0.2363 | 0.2991 |
| 117 | 0.1515 | 0.1801 | 0.2131 | 0.2353 | 0.2979 |
| 118 | 0.1509 | 0.1793 | 0.2122 | 0.2343 | 0.2967 |
| 119 | 0.1502 | 0.1786 | 0.2113 | 0.2333 | 0.2955 |
| 120 | 0.1496 | 0.1779 | 0.2104 | 0.2324 | 0.2943 |
| 121 | 0.1490 | 0.1771 | 0.2096 | 0.2315 | 0.2931 |
| 122 | 0.1484 | 0.1764 | 0.2087 | 0.2305 | 0.2920 |
| 123 | 0.1478 | 0.1757 | 0.2079 | 0.2296 | 0.2908 |
| 124 | 0.1472 | 0.1750 | 0.2071 | 0.2287 | 0.2897 |
| 125 | 0.1466 | 0.1743 | 0.2062 | 0.2278 | 0.2886 |
| 126 | 0.1460 | 0.1736 | 0.2054 | 0.2269 | 0.2875 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 127 | 0.1455 | 0.1729 | 0.2046 | 0.2260 | 0.2864 |
| 128 | 0.1449 | 0.1723 | 0.2039 | 0.2252 | 0.2853 |
| 129 | 0.1443 | 0.1716 | 0.2031 | 0.2243 | 0.2843 |
| 130 | 0.1438 | 0.1710 | 0.2023 | 0.2235 | 0.2832 |
| 131 | 0.1432 | 0.1703 | 0.2015 | 0.2226 | 0.2822 |
| 132 | 0.1427 | 0.1697 | 0.2008 | 0.2218 | 0.2811 |
| 133 | 0.1422 | 0.1690 | 0.2001 | 0.2210 | 0.2801 |
| 134 | 0.1416 | 0.1684 | 0.1993 | 0.2202 | 0.2791 |
| 135 | 0.1411 | 0.1678 | 0.1986 | 0.2194 | 0.2781 |
| 136 | 0.1406 | 0.1672 | 0.1979 | 0.2186 | 0.2771 |
| 137 | 0.1401 | 0.1666 | 0.1972 | 0.2178 | 0.2761 |
| 138 | 0.1396 | 0.1660 | 0.1965 | 0.2170 | 0.2752 |
| 139 | 0.1391 | 0.1654 | 0.1958 | 0.2163 | 0.2742 |
| 140 | 0.1386 | 0.1648 | 0.1951 | 0.2155 | 0.2733 |
| 141 | 0.1381 | 0.1642 | 0.1944 | 0.2148 | 0.2723 |
| 142 | 0.1376 | 0.1637 | 0.1937 | 0.2140 | 0.2714 |
| 143 | 0.1371 | 0.1631 | 0.1930 | 0.2133 | 0.2705 |
| 144 | 0.1367 | 0.1625 | 0.1924 | 0.2126 | 0.2696 |
| 145 | 0.1362 | 0.1620 | 0.1917 | 0.2118 | 0.2687 |
| 146 | 0.1357 | 0.1614 | 0.1911 | 0.2111 | 0.2678 |
| 147 | 0.1353 | 0.1609 | 0.1904 | 0.2104 | 0.2669 |
| 148 | 0.1348 | 0.1603 | 0.1898 | 0.2097 | 0.2660 |
| 149 | 0.1344 | 0.1598 | 0.1892 | 0.2090 | 0.2652 |
| 150 | 0.1339 | 0.1593 | 0.1886 | 0.2083 | 0.2643 |

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 151 | 0.1335 | 0.1587 | 0.1879 | 0.2077 | 0.2635 |
| 152 | 0.1330 | 0.1582 | 0.1873 | 0.2070 | 0.2626 |
| 153 | 0.1326 | 0.1577 | 0.1867 | 0.2063 | 0.2618 |
| 154 | 0.1322 | 0.1572 | 0.1861 | 0.2057 | 0.2610 |
| 155 | 0.1318 | 0.1567 | 0.1855 | 0.2050 | 0.2602 |
| 156 | 0.1313 | 0.1562 | 0.1849 | 0.2044 | 0.2593 |
| 157 | 0.1309 | 0.1557 | 0.1844 | 0.2037 | 0.2585 |
| 158 | 0.1305 | 0.1552 | 0.1838 | 0.2031 | 0.2578 |
| 159 | 0.1301 | 0.1547 | 0.1832 | 0.2025 | 0.2570 |
| 160 | 0.1297 | 0.1543 | 0.1826 | 0.2019 | 0.2562 |
| 161 | 0.1293 | 0.1538 | 0.1821 | 0.2012 | 0.2554 |
| 162 | 0.1289 | 0.1533 | 0.1815 | 0.2006 | 0.2546 |
| 163 | 0.1285 | 0.1528 | 0.1810 | 0.2000 | 0.2539 |
| 164 | 0.1281 | 0.1524 | 0.1804 | 0.1994 | 0.2531 |
| 165 | 0.1277 | 0.1519 | 0.1799 | 0.1988 | 0.2524 |
| 166 | 0.1273 | 0.1515 | 0.1794 | 0.1982 | 0.2517 |
| 167 | 0.1270 | 0.1510 | 0.1788 | 0.1976 | 0.2509 |
| 168 | 0.1266 | 0.1506 | 0.1783 | 0.1971 | 0.2502 |
| 169 | 0.1262 | 0.1501 | 0.1778 | 0.1965 | 0.2495 |
| 170 | 0.1258 | 0.1497 | 0.1773 | 0.1959 | 0.2488 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 171 | 0.1255 | 0.1493 | 0.1768 | 0.1954 | 0.2481 |
| 172 | 0.1251 | 0.1488 | 0.1762 | 0.1948 | 0.2473 |
| 173 | 0.1247 | 0.1484 | 0.1757 | 0.1942 | 0.2467 |
| 174 | 0.1244 | 0.1480 | 0.1752 | 0.1937 | 0.2460 |
| 175 | 0.1240 | 0.1476 | 0.1747 | 0.1932 | 0.2453 |
| 176 | 0.1237 | 0.1471 | 0.1743 | 0.1926 | 0.2446 |
| 177 | 0.1233 | 0.1467 | 0.1738 | 0.1921 | 0.2439 |
| 178 | 0.1230 | 0.1463 | 0.1733 | 0.1915 | 0.2433 |
| 179 | 0.1226 | 0.1459 | 0.1728 | 0.1910 | 0.2426 |
| 180 | 0.1223 | 0.1455 | 0.1723 | 0.1905 | 0.2419 |
| 181 | 0.1220 | 0.1451 | 0.1719 | 0.1900 | 0.2413 |
| 182 | 0.1216 | 0.1447 | 0.1714 | 0.1895 | 0.2406 |
| 183 | 0.1213 | 0.1443 | 0.1709 | 0.1890 | 0.2400 |
| 184 | 0.1210 | 0.1439 | 0.1705 | 0.1884 | 0.2394 |
| 185 | 0.1207 | 0.1435 | 0.1700 | 0.1879 | 0.2387 |
| 186 | 0.1203 | 0.1432 | 0.1696 | 0.1874 | 0.2381 |
| 187 | 0.1200 | 0.1428 | 0.1691 | 0.1869 | 0.2375 |
| 188 | 0.1197 | 0.1424 | 0.1687 | 0.1865 | 0.2369 |
| 189 | 0.1194 | 0.1420 | 0.1682 | 0.1860 | 0.2363 |
| 190 | 0.1191 | 0.1417 | 0.1678 | 0.1855 | 0.2357 |
| 191 | 0.1188 | 0.1413 | 0.1674 | 0.1850 | 0.2351 |
| 192 | 0.1184 | 0.1409 | 0.1669 | 0.1845 | 0.2345 |
| 193 | 0.1181 | 0.1406 | 0.1665 | 0.1841 | 0.2339 |
| 194 | 0.1178 | 0.1402 | 0.1661 | 0.1836 | 0.2333 |
| 195 | 0.1175 | 0.1398 | 0.1657 | 0.1831 | 0.2327 |

| | | | | | |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 196 | 0.1172 | 0.1395 | 0.1652 | 0.1827 | 0.2321 |
| 197 | 0.1169 | 0.1391 | 0.1648 | 0.1822 | 0.2315 |
| 198 | 0.1166 | 0.1388 | 0.1644 | 0.1818 | 0.2310 |
| 199 | 0.1164 | 0.1384 | 0.1640 | 0.1813 | 0.2304 |
| 200 | 0.1161 | 0.1381 | 0.1636 | 0.1809 | 0.2298 |

Distribusi F Tabel

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | 15 | 20 | 24 | 30 | 40 | 60 | 120 | ∞ |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 161 | 200 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 244 | 246 | 248 | 249 | 250 | 251 | 252 | 253 | 254 |
| 2 | 18,5 | 19,0 | 19,2 | 19,2 | 19,3 | 19,3 | 19,4 | 19,4 | 19,4 | 19,4 | 19,4 | 19,4 | 19,4 | 19,5 | 19,5 | 19,5 | 19,5 | 19,5 | 19,5 |
| 3 | 10,1 | 9,55 | 9,28 | 9,12 | 9,01 | 8,94 | 8,89 | 8,85 | 8,81 | 8,79 | 8,74 | 8,70 | 8,66 | 8,64 | 8,62 | 8,59 | 8,57 | 8,55 | 8,53 |
| 4 | 7,71 | 6,94 | 6,59 | 6,39 | 6,26 | 6,16 | 6,09 | 6,04 | 6,00 | 5,96 | 5,91 | 5,86 | 5,80 | 5,77 | 5,75 | 5,72 | 5,69 | 5,66 | 5,63 |
| 5 | 6,61 | 5,79 | 5,41 | 5,19 | 5,05 | 4,95 | 4,88 | 4,82 | 4,77 | 4,74 | 4,68 | 4,62 | 4,56 | 4,53 | 4,50 | 4,46 | 4,43 | 4,40 | 4,37 |
| 6 | 5,99 | 5,14 | 4,76 | 4,53 | 4,39 | 4,28 | 4,21 | 4,15 | 4,10 | 4,06 | 4,00 | 3,94 | 3,87 | 3,84 | 3,81 | 3,77 | 3,74 | 3,70 | 3,67 |
| 7 | 5,59 | 4,74 | 4,35 | 4,12 | 3,97 | 3,87 | 3,79 | 3,73 | 3,68 | 3,64 | 3,57 | 3,51 | 3,44 | 3,41 | 3,38 | 3,34 | 3,30 | 3,27 | 3,23 |
| 8 | 5,32 | 4,46 | 4,07 | 3,84 | 4,69 | 3,58 | 3,50 | 3,44 | 3,39 | 3,35 | 3,28 | 3,22 | 3,15 | 3,12 | 3,08 | 3,04 | 3,01 | 2,97 | 2,93 |
| 9 | 5,12 | 4,26 | 3,86 | 3,63 | 3,48 | 3,37 | 3,29 | 3,23 | 3,18 | 3,14 | 3,07 | 3,01 | 2,94 | 2,90 | 2,86 | 2,83 | 2,79 | 2,75 | 2,71 |
| 10 | 4,96 | 4,10 | 3,71 | 3,48 | 3,33 | 3,22 | 3,14 | 3,07 | 3,02 | 2,98 | 2,91 | 2,85 | 2,77 | 2,74 | 2,70 | 2,66 | 2,62 | 2,58 | 2,54 |
| 11 | 4,84 | 3,98 | 3,59 | 3,36 | 3,20 | 3,09 | 3,01 | 2,95 | 2,90 | 2,85 | 2,79 | 2,72 | 2,65 | 2,61 | 2,57 | 2,53 | 2,49 | 2,45 | 2,40 |
| 12 | 4,75 | 3,89 | 3,49 | 3,26 | 3,11 | 3,00 | 2,91 | 2,85 | 2,80 | 2,75 | 2,69 | 2,62 | 2,54 | 2,51 | 2,47 | 2,43 | 2,38 | 2,34 | 2,30 |
| 13 | 4,67 | 3,81 | 3,41 | 3,13 | 3,03 | 2,92 | 2,83 | 2,77 | 2,71 | 2,67 | 2,60 | 2,53 | 2,46 | 2,42 | 2,38 | 2,34 | 2,30 | 2,25 | 2,21 |
| 14 | 4,60 | 3,74 | 3,34 | 3,11 | 2,96 | 2,85 | 2,76 | 2,70 | 2,65 | 2,60 | 2,53 | 2,46 | 2,39 | 2,35 | 2,31 | 2,27 | 2,22 | 2,18 | 2,13 |
| 15 | 4,54 | 3,68 | 3,29 | 3,06 | 2,90 | 2,79 | 2,71 | 2,64 | 2,59 | 2,54 | 2,48 | 2,40 | 2,33 | 2,29 | 2,25 | 2,20 | 2,16 | 2,11 | 2,07 |
| 16 | 4,49 | 3,63 | 3,24 | 3,01 | 2,85 | 2,74 | 2,66 | 2,59 | 2,54 | 2,49 | 2,42 | 2,35 | 2,28 | 2,24 | 2,19 | 2,15 | 2,11 | 2,06 | 2,01 |
| 17 | 4,45 | 3,59 | 3,20 | 2,96 | 2,81 | 2,70 | 2,61 | 2,55 | 2,49 | 2,45 | 2,38 | 2,31 | 2,23 | 2,19 | 2,15 | 2,10 | 2,06 | 2,01 | 1,96 |
| 18 | 4,41 | 3,55 | 3,16 | 2,93 | 2,77 | 2,66 | 2,58 | 2,51 | 2,46 | 2,41 | 2,34 | 2,27 | 2,19 | 2,15 | 2,11 | 2,06 | 2,02 | 1,97 | 1,92 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 19 | 4,38 | 3,52 | 3,13 | 2,90 | 2,74 | 2,63 | 2,54 | 2,48 | 2,42 | 2,38 | 2,31 | 2,23 | 2,16 | 2,11 | 2,07 | 2,03 | 1,98 | 1,93 | 1,88 |
| 20 | 4,35 | 3,49 | 3,10 | 2,87 | 2,71 | 2,60 | 2,51 | 2,45 | 2,39 | 2,35 | 2,28 | 2,20 | 2,12 | 2,08 | 2,04 | 1,99 | 1,95 | 1,90 | 1,84 |
| 21 | 4,32 | 3,47 | 3,07 | 2,84 | 2,68 | 2,57 | 2,49 | 2,42 | 2,37 | 2,32 | 2,25 | 2,18 | 2,10 | 2,05 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,87 | 1,81 |
| 22 | 4,30 | 3,44 | 3,05 | 2,82 | 2,66 | 2,55 | 2,46 | 2,40 | 2,34 | 2,30 | 2,23 | 2,15 | 2,07 | 2,03 | 1,98 | 1,94 | 1,89 | 1,84 | 1,78 |
| 23 | 4,28 | 3,42 | 3,03 | 2,80 | 2,64 | 2,53 | 2,44 | 2,37 | 2,32 | 2,27 | 2,20 | 2,13 | 2,05 | 2,01 | 1,96 | 1,91 | 1,86 | 1,81 | 1,76 |
| 24 | 4,26 | 3,40 | 3,01 | 2,78 | 2,62 | 2,51 | 2,42 | 2,36 | 2,30 | 2,25 | 2,18 | 2,11 | 2,03 | 1,98 | 1,94 | 1,89 | 1,84 | 1,79 | 1,73 |
| 25 | 4,24 | 3,39 | 2,99 | 2,76 | 2,60 | 2,49 | 2,40 | 2,34 | 2,28 | 2,24 | 2,16 | 2,09 | 2,01 | 1,96 | 1,92 | 1,87 | 1,82 | 1,77 | 1,71 |
| 30 | 4,17 | 3,32 | 2,92 | 2,69 | 2,53 | 2,42 | 2,33 | 2,27 | 2,21 | 2,16 | 2,09 | 2,01 | 1,93 | 1,89 | 1,84 | 1,79 | 1,74 | 1,68 | 1,62 |
| 40 | 4,08 | 3,23 | 2,84 | 2,61 | 2,45 | 2,34 | 2,25 | 2,18 | 2,12 | 2,08 | 2,00 | 1,92 | 1,84 | 1,79 | 1,74 | 1,69 | 1,64 | 1,58 | 1,51 |
| 50 | 4,08 | 3,18 | 2,79 | 2,56 | 2,40 | 2,29 | 2,20 | 2,13 | 2,07 | 2,02 | 1,95 | 1,87 | 1,78 | 1,74 | 1,69 | 1,63 | 1,56 | 1,50 | 1,41 |
| 60 | 4,00 | 3,15 | 2,76 | 2,53 | 2,37 | 2,25 | 2,17 | 2,10 | 2,04 | 1,99 | 1,92 | 1,84 | 1,75 | 1,70 | 1,65 | 1,59 | 1,53 | 1,47 | 1,39 |
| 100 | 3,94 | 3,09 | 2,70 | 2,46 | 2,30 | 2,19 | 2,10 | 2,03 | 1,97 | 1,92 | 1,85 | 1,80 | 1,68 | 1,63 | 1,57 | 1,51 | 1,46 | 1,40 | 1,28 |
| 120 | 3,92 | 3,07 | 2,68 | 2,45 | 2,29 | 2,18 | 2,09 | 2,02 | 1,96 | 1,91 | 1,83 | 1,75 | 1,66 | 1,61 | 1,55 | 1,50 | 1,43 | 1,35 | 1,22 |
| ∞ | 3,84 | 3,00 | 2,60 | 2,37 | 2,21 | 2,10 | 2,01 | 1,94 | 1,88 | 1,83 | 1,75 | 1,67 | 1,57 | 1,52 | 1,46 | 1,39 | 1,32 | 1,22 | 1,00 |

Distribusi t Tabel

| d.f | t _{0.10} | t _{0.05} | t _{0.025} | t _{0.01} | t _{0.005} |
|-----|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| 1 | 3.078 | 6.314 | 12.71 | 31.82 | 63.66 |
| 2 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 |
| 3 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 |
| 4 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 |
| 5 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 |
| 6 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 |
| 7 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 |
| 8 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 |
| 9 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 |
| 10 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 |
| 11 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 |
| 12 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 |
| 13 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 |
| 61 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.659 |
| 62 | 1.296 | 1.671 | 1.999 | 2.389 | 2.659 |
| 63 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.389 | 2.658 |
| 64 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.388 | 2.657 |
| 65 | 1.296 | 1.670 | 1.998 | 2.388 | 2.657 |
| 66 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.656 |
| 67 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.655 |
| 68 | 1.295 | 1.670 | 1.997 | 2.386 | 2.655 |
| 69 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.386 | 2.654 |
| 70 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.385 | 2.653 |
| 71 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.385 | 2.653 |
| 72 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.652 |
| 73 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.651 |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 14 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 |
| 15 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 |
| 16 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 |
| 17 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 |
| 18 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 |
| 19 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 |
| 20 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.528 | 2.845 |
| 21 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.518 | 2.831 |
| 22 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 |
| 23 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 |
| 24 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 |
| 25 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 |
| 26 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 |
| 27 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 |
| 28 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 |
| 29 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 |
| 30 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 |
| 31 | 1.309 | 1.696 | 2.040 | 2.453 | 2.744 |
| 32 | 1.309 | 1.694 | 2.037 | 2.449 | 2.738 |
| 33 | 1.308 | 1.692 | 2.035 | 2.445 | 2.733 |
| 34 | 1.307 | 1.691 | 2.032 | 2.441 | 2.728 |
| 35 | 1.306 | 1.690 | 2.030 | 2.438 | 2.724 |
| 36 | 1.306 | 1.688 | 2.028 | 2.434 | 2.719 |
| 37 | 1.305 | 1.687 | 2.026 | 2.431 | 2.715 |
| 38 | 1.304 | 1.686 | 2.024 | 2.429 | 2.712 |
| 39 | 1.304 | 1.685 | 2.023 | 2.426 | 2.708 |
| 40 | 1.303 | 1.684 | 2.021 | 2.423 | 2.704 |
| 41 | 1.303 | 1.683 | 2.020 | 2.421 | 2.701 |
| 42 | 1.302 | 1.682 | 2.018 | 2.418 | 2.698 |
| 43 | 1.302 | 1.681 | 2.017 | 2.416 | 2.695 |
| 44 | 1.301 | 1.680 | 2.015 | 2.414 | 2.692 |
| 45 | 1.301 | 1.679 | 2.014 | 2.412 | 2.690 |
| 46 | 1.300 | 1.679 | 2.013 | 2.410 | 2.687 |
| 47 | 1.300 | 1.678 | 2.012 | 2.408 | 2.685 |
| 74 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.651 |
| 75 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.650 |
| 76 | 1.294 | 1.668 | 1.995 | 2.382 | 2.649 |
| 77 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.382 | 2.649 |
| 78 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.648 |
| 79 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.647 |
| 80 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.647 |
| 81 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.646 |
| 82 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.379 | 2.645 |
| 83 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.379 | 2.645 |
| 84 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.378 | 2.644 |
| 85 | 1.294 | 1.666 | 1.992 | 2.378 | 2.643 |
| 86 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.643 |
| 87 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.642 |
| 88 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.376 | 2.641 |
| 89 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.376 | 2.641 |
| 90 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.375 | 2.640 |
| 91 | 1.293 | 1.665 | 1.990 | 2.374 | 2.639 |
| 92 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.374 | 2.639 |
| 93 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.638 |
| 94 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.637 |
| 95 | 1.293 | 1.665 | 1.988 | 2.372 | 2.637 |
| 96 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.372 | 2.636 |
| 97 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.371 | 2.635 |
| 98 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.371 | 2.635 |
| 99 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.634 |
| 100 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.633 |
| 101 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.633 |
| 102 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.632 |
| 103 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.368 | 2.631 |
| 104 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.368 | 2.631 |
| 105 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.630 |
| 106 | 1.291 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.629 |
| 107 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.629 |

| | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 48 | 1.299 | 1.677 | 2.011 | 2.407 | 2.682 |
| 49 | 1.299 | 1.677 | 2.010 | 2.405 | 2.680 |
| 50 | 1.299 | 1.676 | 2.009 | 2.403 | 2.678 |
| 51 | 1.298 | 1.675 | 2.008 | 2.402 | 2.676 |
| 52 | 1.298 | 1.675 | 2.007 | 2.400 | 2.674 |
| 53 | 1.298 | 1.674 | 2.006 | 2.399 | 2.672 |
| 54 | 1.297 | 1.674 | 2.005 | 2.397 | 2.670 |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 108 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.628 |
| 109 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.365 | 2.627 |
| 110 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.365 | 2.627 |
| 111 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.364 | 2.626 |
| 112 | 1.291 | 1.661 | 1.983 | 2.364 | 2.625 |
| 113 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.625 |
| 114 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.624 |



Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
IAIN PURWOKERTO



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. : 0281-635624, 628250, Fax. : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

381

Nomor : 0397/In/17/FEBIJ.PS/PP.009/II/2020
Lamp. : 1 Lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Purwokerto, 02/03/2020...

Kepada
Yth. Sarpini, M.E., Sy.....
Dosen Tetap IAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa/i program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 11/02/2020..... dan konsultasi mahasiswa/i kepada Kaprodi pada tanggal 02/02/2020...., kami mengusulkan Bapak/ Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi Mahasiswa/i :

N a m a : Rizal Agung Pambudi
N I M : 1522202029
Prodi : Perbankan Syariah (S1)
Judul Skripsi : pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) nu-grah

Untuk itu, kami mohon Bapak/ Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Tgl cetak : 03/03/2020

Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. : 0281-635624, 628250, Fax. : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

381

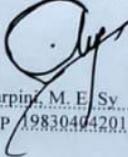
**SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI**

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Perbankan Syariah... Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. 0397/In/17/FEBl.PS/PP.009/II/2020..... tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi.

Atas Nama : ..Rizal Agung Pambudi....., NIM : ..1522202029.....
Judul Skripsi : ..pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di koperasi jasa keuangan syariah (kjs) nu-grah.....

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi Pembimbing Skripsi Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Purwokerto, 02/03/2020...


Sarpin, M. E. Sy
NIP. ~~198304042018012001~~

Catatan : *Coret yang tidak perlu

Tgl cetak : 03/03/2020



Surat Keterangan Lulus Seminar



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 626250, Fax : 0281-636563, www.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR
Nomor : 0736/In.17/FEBIJ.PS/PP.009/V/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa:

N a m a : Rizal Agung Pambudi
N I M : 1522202029
Semester : X
Jurusan : Perbankan Syariah

Berdasarkan Surat Rekomendasi Sidang Seminar Proposal Revisi Substansi dan Metodologi Proposal dengan Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja,dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha Pada Tanggal **11 Mei 2020** dan dinyatakan **LULUS**.

Dengan perubahan proposal /hasil Proposal sebagai berikut :

1. Substansi Materi

Rumusan Masalah dalam Metode Kuantitatif tidak Menggunakan Bagaimana, Karena Bagaimana itu Akan dipatkan Informasi yang Cenderung Bersifat Kualitatif

2. Metodologi Penelitian

Sebelum Melaksanakan Penelitian Kuantitatif, Buatlah Quisioner terlebih Dahulu. Quisioner Akan Mengarahkan Informan Sehingga Peneliti Akan Mendapatkan Informasi Yang Benar Benar Dibutuhkan

3. Teknkn Penulisan

Sebelum Menjelaskan Kuantitatif, Buat Sub Bab Model Terlebih Dahulu

4. Lain-lain

Kajian Pustaka (Penelitian Terdahulu) Lebih Baik Gunakan Jurnal Semuanya

5. Saran

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan Riset penulisan Skripsi program S-1 Terima kasih.

Dibuat di : Purwokerto
Tanggal : 12 Mei 2020
Ketua Jurusan Perbankan Syariah,

Syaiful Sholah, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027



KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

BLANKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Rizal Agung
 NIM : 15222029
 Smt./Prodi : IS / Pendidikan Bahasa
 Dosen Pembimbing : Sarpini, M.E.Sy
 Judul Skripsi : Analisis Laporan Keuangan dan Pengembangan Usaha
 terhadap Produk-produk Keuangan pada Perusahaan

| No. | BULAN | HARI/TANGGAL | MATERI BIMBINGAN *1 | TANDA TANGAN PEMBIMBING | MAHASISWA |
|-----|-------|--------------|--|----------------------------|-----------|
| 1 | Maret | Kamis, 5 | Bimbingan proposal skripsi | | |
| 2 | Maret | Rabu, 18 | Revisi proposal skripsi, jurnal internasional, dan pengumpulan dokumen | | |
| 3 | April | Senin, 6 | Revisi jurnal internasional pada proposal skripsi | | |

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 **Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto,
 Pembimbing:
 Sarpini, M.E.Sy
 NIP. 19830402018012001



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53128
Telp : 0281-6536624, 626250, Fax : 0281-6536553, www.iainpurwokerto.ac.id

BLANGKOK/KARTU BIMBIINGAN

Nama : Rizal Agung Pamudji
NIM : 1522202029
Prodi/semester : XI Perbankan Syariah
Dosen Pembimbing : Sarpini, M.E.Sy
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) Nu-Graha

| No | Bulan | Hari/Tanggal | Materi Bimbingan*) | Tanda Tangan**) | |
|----|---------|--------------|---|-----------------|-----------|
| | | | | Pembimbing | Mahasiswa |
| 1 | juni | 25 | -Bimbingan Bab 1 setelah semporp | | |
| 2 | Juli | 13 | - Revisi Bab 1 - Bimbingan Bab 2 dan 3 | | |
| 3 | agustus | 3 | -Revisi Bab 2 dan 3 | | |



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53128
Telp : 0281-635624, 626250, Fax : 0281-635653, www.iainpurwokerto.ac.id

| | | | | | |
|---|-----------|----|---|---|---|
| 4 | September | 21 | - Bimbingan Bab 4 dan 5 - Kurang data perbandingan |  |  |
| 5 | September | 30 | - Revisi Bab 4 dan 5 - ACC Munagosah |  |  |

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 02 Oktober 2020
Pembimbing



Sarpini, M.E.Sy
NIP 198304042018012001

Surat Keterangan Ujian Komprehensif

473



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. : 0281-635624, 628250, Fax. : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 4154/IN.17/FE.BI.J.PS/PP.009/XI/2019

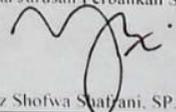
Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah.....
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Rizal Agung Pambudi
NIM : 1522202029
Semester : IX
Prodi : Perbankan Syariah (S1)

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Ujian Komprehensif pada :
Hari ...Selasa....., Tanggal ...05/11/2019.. dengan nilai ...C+....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 06/11/2019.....
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Yoiz Shofwa Stafani, SP., M Si
NIP. 197812312008012027

Tgl cetak : 06/11/2019

Sertifikat BTA/PPI

| MATERI UJIAN | NILAI |
|--------------|-------|
| 1. Tes Tulis | 70 |
| 2. Tartil | 70 |
| 3. Tahfidz | 70 |
| 4. Imla' | 70 |
| 5. Praktek | 70 |

NO. SERI: MAJ-R-2018-394

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/Sti.005/009/2018

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

RIZAL AGUNG PAMBUDI
1522202029

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Penguasaan Ibadah (PPI).

Purwokerto, 4 Oktober 2018
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,


Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I
NIP. 19570521 198503 1 002

IAIN PURWOKERTO

Sertifikat Bahasa Arab


IAIN PURWOKERTO

**وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بورنوكرتو
الوحدة لتنمية اللغة**

مخولان ، شارع جنيدل اعمدبلدى رقم: ٤٤، بورنوكرتو ٥٣١٢٦، هاتفه ٢٨١-٦٣٥١٢٤ www.iaipurwokerto.ac.id

الشهادة

الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ٢٠١٩/٨٠٠٠

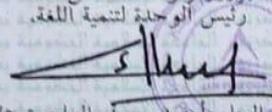
تشهد الوحدة لتنمية اللغة بأن :

| | |
|-------------|-------------------|
| الاسم : | رزال أغونج بمبودي |
| رقم القيد : | ١٥٢٢٢٠٢٠٢٩ |
| القسم : | PSY |

قد استحق على شهادة إجادة اللغة العربية بجميع مهاراتها على المستوى المتوسط وذلك بعد إتمام الدراسة التي عقدتها الوحدة لتنمية اللغة وفق المنهج المقرر بتقدير:

النتيجة : ٧٧ (جيد جدا)

بورنوكرتو، ٩ أغسطس ٢٠١٩
رئيس الوحدة لتنمية اللغة.


الحاج أحمد سعيد، الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٦١٧٢٠٠١١٢٦٠٠١



ValidationCode

Sertifikat Bahasa Inggris



Sertifikat Aplikom

www.iainpurwokerto.ac.id


IAIN PURWOKERTO

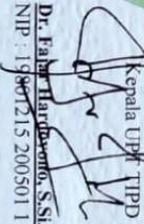
KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-4535624 Fax. 6365553 Purwokerto 53128

S E R T I F I K A T
Nomor : In.17/UPT-TIPD-81/VIII/2019
Diberikan kepada :
RIZAL AGUNG PAMBUDI
NIM : 1522202029

Tempat/Tgl Lahir : Brebes, 19 Juli 1997

Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir
Komputer

pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office
yang diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto
pada tanggal 10 April 2019

Purwokerto, 29 Agustus 2019
Kepala UPT TIPD

Dr. Faber Hardawanto, S.Si., M.Sc.
NIP : 19807215 200501 1 003

| SKALA PENILAIAN | | |
|-----------------|-------|-------|
| SKOR | HURUF | ANGKA |
| 86 - 100 | A | 4 |
| 81 - 85 | A- | 3,6 |
| 76 - 80 | B+ | 3,3 |
| 71 - 75 | B | 3 |
| 65 - 70 | B- | 2,6 |

| MATERI PENILAIAN | | |
|-----------------------|-------|--|
| MATERI | NILAI | |
| Microsoft Word | B+ | |
| Microsoft Excel | A- | |
| Microsoft Power Point | B+ | |




LAIN PURWOKERTO
FACULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

KEMENTERIAN AGAMA R.I.
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. (0281) 635624, Fax. 636553 Purwokerto 53126
Website : www.febiiainipurwokerto.ac.id; Email: febiiainipurwokerto@gmail.com

SERTIFIKAT

Nomor : 164B/In.17/D.FEBI/PP.009/5/2019

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, menerangkan bahwa :

Nama : Rizal Agung Pambudi
NIM : 1522202029
Jurusan / Prodi : Perbankan Syariah

Telah mengikut Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto periode Semester Genap TA. 2018/2019 di

BRI Syari'ah KCP Kebumen

Mulai dari bulan Januari s.d. April 2019 dan dinyatakan **LULUS** dengan Nilai A

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian Munagasyah / Skripsi

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
H. Soehyminh, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 08 Mei 2019


IAIN PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

KEMENTERIAN AGAMA R.I.
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. (0281) 635624, Fax. 636553 Purwokerto 53126
Website : www.febi.iainpurwokerto.ac.id; Email: febi.iainpurwokerto@gmail.com

SERTIFIKAT

Nomor : 164A/In.17/DFEBI/PP.009/5/2019

Diberikan kepada :

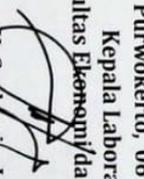
Nama : Rizal Agung Pambudi
NIM : 15222202029
Jurusan / Prodi : Perbankan Syariah
Sebagai

PESERTA

Dalam kegiatan Praktik Magang Bisnis Program Studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah
Semester Genap Tahun Akademik 2018/2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Tahun 2019

Mengetahui
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Dr. H. Harul Abdur Aziz, M.Ag
NIP. 19730921 200212 1 004

Purwokerto, 06 Mei 2019
Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

H. Soehminh, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Sertifikat KKN

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT
Nomor: 01477/K.LPPM/KKN.43/07/2019

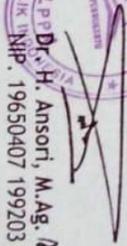
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : **RIZAL AGUNG PAMBUDI**
NIM : **1522202029**
Fakultas / Prodi : **FEBI / PSY**

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-43 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 1 April 2019 sampai dengan 15 Mei 2019 dan dinyatakan **LULUS** dengan Nilai **95 (A)**.

Purwokerto, 15 Juli 2019
Ketua LPPM,


L.P.P.M. Dr. H. Ansori, M. Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004





Daftar Riwayat Hidup

| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
|---|--|
| Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini : | |
| Nama | Rizal Agung Pambesi |
| Umur | 22 Tahun |
| Tanggal lahir | Brebes, 19 Juli 1997 |
| Bangsa | Indonesia |
| Agama | Islam |
| Tempat tinggal sekarang | Katilungkap 05/01 Bumiayu, Brebes |
| Menerangkan dengan sesungguhnya : | |
| PENDIDIKAN | |
| 1. Tamatan | Mi Darul Ulum Katilungkap |
| | Lulus Tahun 2009 Berijazah / tidak +) |
| 2. Tamatan | SMP Ma'arif STUI Bumiayu |
| | Lulus Tahun 2012 Berijazah / tidak +) |
| 3. Tamatan | MAT 2 Brebes |
| | Lulus Tahun 2015 Berijazah / tidak +) |
| 4. Pernah memasuki Fakultas / Akademi | sampai tingkat Persiapan / Sarjana Muda (BA) Doktorat / Sarjana +) |
| PENGALAMAN KERJA | |
| 1. Dari tahun | s/d |
| 2. Dari tahun | s/d |
| 3. Dari tahun | s/d |
| 4. Keterangan lain-lain | sebagai peserta magang di BPR arah UCP sekamran |
| Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya | |
| Katilungkap 21 April 2020 | |
| Saya yang bersangkutan, | |
|  (Rizal Agung P.) | |
| +) coret yang tidak perlu | |