

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Harapan Ummat Pati

KSPPS HARAPAN UMAT PATI didirikan pada 10 Mei 2005 dengan akta pendirian koperasi usaha syari'ah dan disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah dengan Nomor Badan Hukum 518/202/BH/XI/2005 sebagaimana telah di perbaharui dengan Badan Hukum Nomor PAD NO. 000404/PAD/M.UMKM/2/VIII/2017.

Dengan semakin tingginya tingkat kepercayaan masyarakat kepada lembaga keuangan syari'ah, menjadikan peluang KSPPS Harapan Ummat Pati untuk mengelola dan menyalurkan dana ke masyarakat lebih terbuka. Melalui kinerja yang berbasis syari'ah diharapkan KSPPS Harapan Ummat Pati mampu menjadi salah satu penyokong bangkitnya perekonomian di tingkat mikro yang berbasiskan syari'ah di daerah Pati pada khususnya.

Sejarah perkembangan BMT Harum tidak lepas dari hambatan. Tahun – tahun pertama sangatlah sulit untuk mengepakkan sayap menembus pasar yang dipenuhi dengan lembaga keuangan konvensional. Tapi dengan semangat untuk mensyari'atkan perekonomian rakyat dan atas izin ALLAH SWT tentunya, kami dapat berkembang sampai seperti sekarang ini. Diawal berdiri KSPPS Harapan Ummat Pati hanya memiliki karyawan 5 orang. Seiring waktu 18 tahun kami berkarya KSPPS Harapan Ummat Pati telah di kelola oleh 61 karyawan.

Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap KSPPS Harapan Ummat Pati dari tahun ke tahun semakin meningkat. Ini dapat dilihat semakin meningkatnya jumlah dana masyarakat yang masuk untuk dikelola secara syari'ah. Dan penyaluran dana ke masyarakat juga telah menyebar ke daerah – daerah di Pati.

Untuk lebih menjangkau masyarakat dan memudahkan dalam transaksi maka kami membuka kantor kas pelayanan di beberapa daerah, yaitu :

- a. Puri, kompleks pasar Puri no 13A Pati (082 325 146 060)
- b. Sleko, Jl Roro Mendut Kompleks Pasar Beras Sleko Pati (082 323 900 432)

- c. Juwana, Jl Ki Hajar Dewantara no 20 Juwana (0295 4746216)
 - d. Jakenan, Jl Juana-Pucakwangi (selatan gapura ds. Bringin (085201182926)
 - e. Pucakwangi, Ruko Lap. pucakwangi no. A9 (085326593721)
 - f. Gabus ,Jl gabus –winong KM .01 gabus komplek perhutani gabus (082 133 474 101)
 - g. Blora , : Jl raya todanan no 12 (depan SMP PGRI todanan) (082327749888)
 - h. Kayen, Jl kayen pati km 0.5 kayen (082299918882)
- KSPPS HARAPAN UMAT PATI juga telah menjadi anggota dari Asosiasi BMT Jawa Tengah. Sehingga KSPPS HARAPAN UMAT PATI telah memiliki wadah untuk pengembangan dan penjamin simpanan (seperti LPS pada bank). Jadi simpanan dari anggota akan terjamin keamanannya.

2. **Visi, Misi, KSPPS Harapan Ummat Pati**

- a. Visi
Menjadi lembaga keuangan syariah yang terbaik dan terpercaya
- b. Misi
 - 1) Sebagai lembaga keuangan syariah yang berkualitas dalam pelayanan
 - 2) Sebagai lembaga keuangan syariah yang profesional dalam pengelolaan.

3. **Budaya Kerja, Filosofi dan Slogan KSPPS Harapan Umat Pati**

- a. Budaya kerja (P3BDKSI)
 - 1) Profesional
 - 2) Pelayanan Prima
 - 3) Perbaikan terus menerus
 - 4) Bertanggung jawab
 - 5) Disiplin
 - 6) Kerja tim
 - 7) Syariah
 - 8) Inovatif
- b. Filosofi
Hanya Allah tujuan kami
Amal ihsan standar kerjanya
Ramah dan santun kepribadiannya

Untuk anda terbaik pelayanannya
 Manfaat abadi dunia akhirat

- c. Slogan
 Kami Syariah, Anda Berkah.

4. Struktur Organisasi dan Tugas Masing-Masing Bagian

Struktur pengurus KSPPS Harapan Ummat Pati Tahun 2023 adalah :

- a. Struktur Pengurus Umum

Tabel 4.1
Struktur Pengurus Umum

STRUKTUR PENGURUS UMUM	
DEWAN PENGURUS	
Ketua	Agus Sugeng R, MM
Sekretaris	Achmad Lutfinur
Bendahara	Sudamo, ST
DEWAN PENGAWAS SYARIAH	
Ketua	Habib Kholil, Lc
Anggota	Dedy Lesmana, Lc
DEWAN PENGELOLA	
General Manager	Suwamo, SH
Manager Personalia	Ribut Sri Astuti, A.Md
Staff Manager Personalia	Rizki Alifian, A.Md
Manager NPF	Edi Teguh Prayogo
Manager Keuangan	Ema Setyowati, A.Md
Manager Pengawasan	Agus Riyanto
Manager Pemasaran	Genjik Mashadi
Manager Pembiayaan	Ali Uliyanto
Manager Rumah Tangga	Eko Susanti, SEI
Kabag Administrasi	Budiono
Pembiayaan	Ribut Sri Astuti, A.Md
Staff Dan Pembiayaan	Maya Listiyani

- b. Jabatan Tugas dan Wewenang

Tabel 4.2
Jabatan Tugas dan Wewenang

JABATAN	TUGAS DAN WEWENANG
GENERAL MANAGER	Mengawasi kinerja anggota Memberi keputusan untuk wilayah cabang
TELER	Menerima transaksi setoran Memasukkan

	transaksi ke dalam jumlah
CS (<i>Costumer Service</i>)	Memberi informasi mengenai akad atau produk Melayani Nasabah berkaitan dengan pembiayaan
<i>Accounting</i>	Menginput data, Mengolah data Melakukan pemotongan biaya angsuran
AC (<i>Account Officer</i>)	Mencari Nasabah Menagih tagihan yang mengalami penunggakan Marketing, promosi kepada masyarakat.
<i>Remidial</i>	Remidial merupakan bagian khusus untuk menangani pembiayaan bermasalah, oleh karenanya bagian ini sangat penting dan berkontribusi terhadap tingkat kesehatan bank. Remidial terus mengawasi kinerja para AO, dan segera bertindak jika terjadi NPF lebih dari tiga nasabah.

5. Produk-Produk KSPPS Harapan Ummat Pati.

a. Tabungan

1) Prinsip *wadi'ah* (Titipan)

Titipan nasabah berbentuk tabungan yang sewaktu-waktu dapat diambil oleh pemilik dan bebas dari biaya administrasi serta mendapat bonus pada akhir bulan.

2) Prinsip *Mudharabah* (Bagi Hasil)

Tabungan nasabah yang dapat diambil pada waktu tertentu dan umumnya berjangka, nasabah akan memperoleh bagi hasil terhadap dana investasi. Pengambilan yang tidak sesuai dengan keperluan dan jangka waktunya dikenakan biaya administrasi. Contoh : Tabungan iB Haji, Tabungan iB Pendidikan dan Tabungan Pensiun.

b. Deposito

Investasi dana nasabah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu. Nasabah mendapat bagi hasil sesuai nisbah bagi hasil yang disepakati. Jangka waktu 1/3/6/12 bulan.

c. Pembiayaan Atau Penyaluran Dana

1) *Murobahah* (Jual-beli) : Perjanjian jual beli antara Bank dan Nasabah, dimana harga jual sebesar

- harga pokok ditambah margin atau keuntungan yang disepakati, dengan system pembayaran secara angsuran berdasarkan jangka waktu tertentu
- 2) *Istishna (Jual-beli pesanan untuk manufactur dari perumahan) : Jual-beli barang dalam bentuk pesanan pembuatan barang dengan kriteria tertentu dan pembayaran dapat dilakukan didepan atausecara angsuran.*
 - 3) *Salam (Jual-beli pesanan untuk pertanian) : Jual-beli barang dalam bentuk pesanan penyediaan barang dengan kriteria tertentu dan pembayaran dilakukan didepan.*
 - 4) *Mudharabah (Bagi hasil) : Perjanjian kerja sama antara Bank selaku pemilik modal dengan Mudharib (Nasabah) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama berdasarkan nisbah yang disepakati.*
 - 5) *Musyarakah (Joint Venture) : Bank dan Nasabah memiliki porsi modal tertentu untuk bekerja sama dalam suatu proyek atau usaha tertentu, dengan porsi nisbah bagi hasil yang disepakati kedua belah pihak.*
 - 6) *Ijarah (Sewa) : Perjanjian sewa-menyewa barang antara Bank atau pemilik dengan penyewa, untuk memperoleh manfaat atas barang yang disewa, setelah masa sewa berakhir, maka barang sewaan dikembalikan Bank atau pemilik, kecuali sewa beli.*
 - 7) *Multi jasa : perjanjian antara Bank dengan Nasabah untuk memenuhi kebutuhan nasabah yang tidak dimungkinkan.*

B. Hasil Sampel Penelitian

Di dalam bah ini akan memaparkan hasil penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati. Peneliti melakukan analisis dari kuesioner yang telah terkumpul, sesuai dengan topik dan hipotesis yang diajukan sebelumnya, juga berdasarkan teori yang ada. Hasil pengolahan data tersebut merupakan informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima atau ditolak.

Peneliti mendapatkan hasil sejumlah 61 responden dari hasil pengambilan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui Google form dan juga secara langsung di lokasi penelitian. Hasil pengembalian pembagian kuesioner dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Hasil Pengembalian Kuesioner

Jumlah kuesioner yang didistribusikan	61
Jumlah total kuesioner yang kembali	61
Persentase total kuesioner kembali	100%

Sumber: Hasil data diolah, 2023

1. Kriteria Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, data responden dapat terbagi ke dalam demografi jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	41	67,21%
Perempuan	20	32,79%
Total	61	100%

Sumber: Hasil data diolah, 2023

Hasil klasifikasi data dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi yaitu laki-laki berjumlah 41 responden dengan persentase 67,21 % untuk responden perempuan berjumlah 20 responden dengan persentase 32,79 %.

2. Kriteria Menurut Usia

Data responden penelitian ini dapat terklasifikasi berdasarkan rentang usia karyawan. Rentang yang diambil terbagi menjadi 4 kategori meliputi kurang dari 25 tahun, 25 sampai dengan 35 tahun, 36 sampai dengan 45 tahun, dan lebih dari 45 tahun. Hasil demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Umur	Responden	Persentase (%)
1	Dibawah 20 Tahun	11	28%
2	21-30 tahun	50	72%

	Jumlah	61	100%
--	--------	----	------

Sumber: Hasil data diolah,2023

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari tabel 4.3, diketahui responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 76 orang dengan persentase 63,3%, dalam rentang usia 25 sampai dengan 35 tahun sejumlah 32 orang atau sebesar 26,7%, 11 orang dengan persentase 9,2% pada usia 36 sampai dengan 45 tahun, dan usia di atas 45 tahun sebesar 0,8% berjumlah 1 orang.

3. Kriteria Menurut Pendidikan Terakhir

Data responden penelitian ini dapat terklasifikasi berdasarkan rentang usia karyawan. Rentang yang diambil terbagi menjadi 4 kategori meliputi kurang dari 25 tahun, 25 sampai dengan 35 tahun, 36 sampai dengan 45 tahun, dan lebih dari 45 tahun. Hasil demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	13	20,80%
Diploma	15	25%
Sarjana (S 1)	32	53,30%
Master (S2)	1	0,80%
Total	61	100%

Sumber: Hasil data diolah,2023

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel 4.4 responden yang mengisi berdasarkan jenjang pendidikan yaitu jenjang SMA sebanyak 13 orang atau dalam persentase 20,8%, karyawan yang telah menempuh gelar diploma sebanyak 15 orang atau dalam persentase 25%, karyawan dengan pendidikan sarjana (S 1) sebanyak 32 orang atau dalam persentase 53,3%, karyawan dengan pendidikan master (S2) sebanyak 1 orang atau dalam persentase 0,8%, dan tidak ada karyawan dengan gelar doktor (S3) yang menjadi responden dalam penelitian ini.

4. Kriteria Menurut Lama Bekerja

Demografi lama bekerja membagi responden menurut lamanya mereka menempuh pekerjaan di rumah sakit tersebut dari awal masuk hingga kini. Kategori yang digunakan dalam

waktu lama bekerja ini adalah yang bekerja selama kurang dari 5 tahun, 5 sampai 10 tahun, 11 sampai 15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Hasil klasifikasi responden berdasarkan lama dia bekerja tertera dalam tabel 4.5 yang ada di bawah ini :

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	46	75,80%
5-10 Tahun	13	20,80%
11- 15 Tahun	1	0,80%
>15 Tahun	1	2,50%
Total	61	100%

Sumber: Hasil data diolah,2023

Berdasarkan dari hasil data di tabel 4.5 menjelaskan tentang waktu lama bekerja responden diketahui karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 91 responden atau sebesar 75,8%, pengalaman kerja 5 sampai dengan 10 tahun sejumlah 25 responden atau sebesar 20,8%, pengalaman kerja 11 sampai dengan 15 tahun sejumlah 1 responden atau sebesar 0,8%, dan pengalaman kerja lebih dari 15 tahun sejumlah 3 responden atau sebesar 2,5%.

5. Kriteria Menurut Gaji

Dalam penelitian ini kriteria selanjutnya yang akan digunakan adalah kriteria gaji. Kriteria ini terbagi ke dalam 4 tingkatan meliputi gaji Rp. 750.000 hingga Rp. 1.500.000, Rp. 1.500.000 hingga Rp. 3.000.000, Rp. 3.000.000 hingga Rp. 5.000.000, dan penghasilan lebih dari Rp. 5.000.000. Klasifikasi responden menurut gaji yang diterima dapat dilihat di tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Gaji Responden

Gaji	Jumlah	Persentase
Rp. 750.000 --Rp. 1.500.000	17	27,50%
Rp. 1.500.000 -Rp. 3.000.000	27	44,20%
Rp. 3.000.000 -Rp. 5.000.000	12	20%
Di atas Rp. 5.000.000	5	8,30%
Total	61	100%

Sumber: Hasil data diolah,2022

Kesimpulan yang diperoleh di tabel 4.6, diketahui responden yang memiliki penghasilan Rp. 750.000 sampai Rp. 1.500.000 sejumlah 17 orang atau sebesar 27,5%, penghasilan Rp. 1.500.000 sampai Rp. 3.000.000 sejumlah 27 orang atau sebesar 44,2%, penghasilan Rp. 3.000.000 sampai Rp. 5.000.000 sejumlah 12 orang atau sebesar 20%, dan responden berpenghasilan lebih besar dari Rp. 5.000.000 sejumlah 5 orang atau sebesar 8,3%.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimu m	Maximu m	Mea n	Standar De viasi
Gaya kepemimpinan	61	11	40	32.98	5.993
Religiusitas	61	12	35	29.62	4.800
Budaya organisasi	61	21	40	33.70	4.609
Kinerja karyawan	61	30	50	42.18	4.877

Sumber: Hasil data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dari 61 responden mempunyai nilai minimum 11 nilai maksimum 40, rata-rata sebesar 32.98 dan standar deviasi 5.993. Bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari pemimpin KSPPS Harapan Ummat Pati telah baik.

Data dalam variabel religiusitas menunjukkan bahwa dari 61 responden memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 35, rata-rata sebesar 29.62 , dan standar deviasi 4.800. Dapat ditarik kesimpulan

religiusitas atau keimanan responden pekerja KSPPS Harapan Ummat Pati sudah baik.

Data dari variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa sejumlah 61 responden memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 40, rata-rata sebesar 42.18, dan standar deviasi 4.877. Bisa disimpulkan bahwa penerapan dari budaya organisasi pada karyawan saat bekerja di KSPPS Harapan Ummat Pati.

Kemudian dalam data variabel kinerja karyawan yang terdiri atas 61 responden mempunyai nilai minimum 30, nilai maksimum 50, rata-rata 42.18, dan standar deviasi 4.877. Dapat ditarik kesimpulan ketika adanya gaya kepemimpinan, religiusitas, pengendalian intemal, serta budaya organisasi yang bagus berdampak dengan kinerja karyawan dalam KSPPS Harapan Ummat Pati akan bagus juga.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, suatu instrument bisa dikatakan valid jika instrument tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara melakukan uji validitas adalah dengan cara menghubungkan skor item dengan menggunakan aplikasi SPSS. Setelah memasukkan angka dari kuesioner, ditemukan nilai dari r hitung. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dianggap valid, begitu pula sebaliknya, Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 61, dengan batas signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai r -tabel adalah 0.254. Ringkasan hasil uji validitas bisa dilihat tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0.820	0.254	Valid
	GK2	0.829	0.254	Valid
	GK3	0.916	0.254	Valid
	GK4	0.864	0.254	Valid
	GK5	0.883	0.254	Valid

	GK6	0.909	0.254	Valid
	GK7	0.871	0.254	Valid
	GK8	0.810	0.254	Valid
Religiusitas	RE1	0.860	0.254	Valid
	RE2	0.802	0.254	Valid
	RE3	0.787	0.254	Valid
	RE4	0.789	0.254	Valid
	RE5	0.896	0.254	Valid
	RE6	0.821	0.254	Valid
	RE7	0.832	0.254	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0.831	0.254	Valid
	BO2	0.808	0.254	Valid
	BO3	0.786	0.254	Valid
	BO4	0.896	0.254	Valid
	BO5	0.726	0.254	Valid
	BO6	0.777	0.254	Valid
	BO7	0.675	0.254	Valid
	BO8	0.754	0.254	Valid
Kinerja Karyawan	K11	0.744	0.254	Valid
	K12	0.725	0.254	Valid
	K13	0.747	0.254	Valid

K14	0.781	0.254	Valid
K15	0.789	0.254	Valid
K16	0.766	0.254	Valid
K17	0.701	0.254	Valid
K18	0.762	0.254	Valid
K19	0.763	0.254	Valid
K110	0.654	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah,2022

Dari hasil uji tabel 4.8 di atas diketahui nilai r-hitung di atas 0.500 sedangkan nilai r-tabel adalah 0.254. Jadi dari hasil uji di atas nilai r-hitung > r• tabel atau r-hitung > 0.254. Kesimpulan dari hal ini adalah bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Religiusitas (X2), dan Budaya Organisasi (X3) dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni hasil dari suatu penelitian di mana terdapat data yang sama dalam waktu yang berbeda. Apabila hasil menyatakan bahwa Cronbach Alpha > 0.6 maka suatu instrument dikatakan reliabel jika setelah dilakukan uji (manual atau SPSS). Tabel pengujian reliabilitas penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.951	0.6	Reliabel
Religiusitas (X2)	0.921	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.907	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.909	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah,2022

Dari hasil uji tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil nilai Cronbach Alpha Gaya Kepemimpinan (X1) 0.951, Religiusitas (X2) 0.921, Budaya Organisasi (X3) 0.907, dan Kinerja Karyawan (Y) 0.909 sehingga nilai Cronbach Alpha > 0.6 . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen dan variabel dependen yaitu dinyatakan reliabel atau handal.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan dalam mengukur apakah ada korelasi antar variabel independen (bebas) di dalam model regresi. Cara menilai ada atau tidak multikolinearitas maka dilihat dari 41 nilai Tolerance Value dan Varince Inflation Factor (VIF). Tolerance Value mengukur atau menilai variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai tolerance yang rendah berarti menghasilkan VIF tinggi, karena $VIF = 1/\text{Tolerance Value}$. Nilai yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance Value $< 0,01$ atau sama dengan nilai VIF > 10 maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independennya Ghozali, Pengujian multikolinearitas penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Toleranc e	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0.687	1.45 7	Tidak terjadi
Religiusitas (X2)	0.944	1.05 9	Tidak terjadi
Budaya Organisasi (X3)	0.662	1.51 1	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah,2022

Pada hasil uji tabel 4.10 tersebut dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance 0.687 dan VIF 1.457, Religiusitas (X2) memiliki nilai tolerance 0.687 dan VIF 1.059, Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai tolerance 0.662 dan VIF 1.511. Hal ini menunjukkan

bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian.

2. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Sebagaimana diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila uji KolmogorovSmimov OneSample memiliki nilai signifikansi > 0.05 . Pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai Residual
Asymp.Sig.	0,200
Signifikansi	0,05

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji normalitas Kolmogorov-Smimov adalah 0.05 yang berarti nilai signifikansi $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mengukur adanya ketidaksamaan varian dari satu sama lain residu dalam suatu model regresi. Jika varian residual pengamatan satu ke yang lain adalah sama maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Ghozali mengemukakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas berarti model regresi yang dihasilkan termasuk baik. Jika probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.459	Tidak terjadi
Religiusitas (X2)	0.539	Tidak terjadi
Budaya Organisasi (X3)	0.989	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada hasil uji tabel 4.12 di atas memperlihatkan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) 0.459, Religiusitas (X2) 0.539, Budaya Organisasi (X3) 0.989, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) Ghozali, Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun parsial. Berikut adalah hasil dari hasil uji regresi linear berganda yang terdapat di tabel 4.13:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	13.933	4.134		3.370	.001
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.244	0.094	.300	2.587	.012
Religiusitas (X2)	0.480	0.100	.472	4.781	.001

Budaya Organisasi (X3)	0.17 8	0.125	.168	1.4 27	.15 9
---------------------------	-----------	-------	------	-----------	----------

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai constant sebesar 13.933 dengan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.244, Religiusitas (X2) sebesar 0.480, dan Budaya Organisasi (X4) sebesar 0.178. Dari hasil persamaan linear berganda dapat dijelaskan seperti berikut:

$$Y = 13.933 + 0.244X_1 + 0.480X_2 + 0.178X_3 + et$$

Penjelasan dari hasil persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien nilai konstanta bernilai positif sebesar 13.933. Hal ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan, religiusitas, dan budaya organisasi bernilai nol dalam kinerja karyawan naik sebesar 13.933.
- b. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.244. Ini berarti ketika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.244.
- c. Variabel religiusitas memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.480. Hal ini berarti ketika religiusitas meningkat sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.480.

2. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R-Square yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat, Pengujian R dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
0.689	0.475	0.448	3.62419

Sumber: Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil uji tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.448. Berarti variabel independent memengaruhi variabel dependen sebesar 44.8%. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, dan Budaya Organisasi memengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 44.8%. Untuk sisanya atau sebesar 55.2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

3. Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali Jika nilai signifikansi < 0.05 atau t hitung $> t$ tabel berarti terjadi hubungan secara parsial antara variabel yang diuji. Ringkasan hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	t hitung	Signifikan	α	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	2.587	0.012	0.05	H1 ditolak
Religiusitas	4.781	0.001	0.05	H2 ditolak
Budaya Organisasi	1.427	0.159	0.05	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022

Penjelasan dari tabel 4.15 di atas adalah hasil uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi 0.012 lebih kecil dari α -value 0,05. Maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel religiusitas mempunyai nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari α -value 0,05. Maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi 0.159 lebih kecil dari p -value 0,05. Maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Analysis of varian (Anova) adalah uji komparatif atau perbandingan dengan tujuan membandingkan rata-rata tiga kelompok atau lebih yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau tidak. Anova atau yang dikenal sebagai uji F menilai hipotesis k sampel bila datanya berada di skala interval atau rasio. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka bisa disimpulkan bahwa variabel berpengaruh secara simultan. Ringkasan hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	678.334	3	226.111	17.215	.001
Residual	748.683	57	13.135		
Total	1427.016	60			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1427.016 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. hal ini berarti nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.001 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.012 dan nilai t hitung sebesar 2.587. Karena $0.012 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H1 didukung. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.244 yang berarti ketika ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.244.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Chabibah yang berjudul "Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di

KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Intermal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

Hasil dalam penelitian ini yang dimaksud adalah jenis gaya kepemimpinan yang partisipasi dimana gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten. Kepemimpinan partisipasi adalah di mana pemimpin dan anggota saling bekerja sama. Anggota diharapkan dapat berpartisipasi dalam pemberian aspirasi untuk pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. Pemimpin mendorong anggota menciptakan ekosistem saling memiliki perusahaan.

Menurut Baihaqi pimpinan dalam sebuah instansi atau organisasi perlu mempunyai keunggulan dibandingkan dengan bawahan, dengan begitu akan mampu memberikan arahan untuk melangkah, disiplin, dan berdaya upaya yang tinggi dalam mengejar tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Mengerakkan seluruh pegawai saja kurang cukup, namun perlu menumbuhkan minat yang besar kepada tanggung jawabnya. Dengan inilah yang berdampak terhadap kinerja karyawan akan tinggi.

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.001 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel religiusitas sebesar 0.001 dan nilai t hitung sebesar 4.781. Karena $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H2 didukung. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.480 yang berarti ketika ada

peningkatan religiusitas sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.480.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwitasari dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Intermal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten". Penelitian ini menghasilkan data bahwa variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sadida dengan judul "Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuhner Berbasis Syariah di Yogyakarta". Hasil dari penelitian ini variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Wibowo yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng SS Di Purwokerto". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS di Purwokerto.

Hal ini mungkin didapati oleh faktor kurangnya rasa kesadaran diri dan keikhlasan dari dalam diri karyawan untuk menjunjung tinggi nilai keagamaan atau religiusitas demi memperbaiki kualitas diri dan berhubungan dengan penciptanya.

Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, sebab bila karyawan mempunyai derajat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan performa atau kapasitas yang baik juga akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.001 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.159 dan nilai t hitung sebesar 1.427. Karena $0.159 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H_3 ditolak. Sementara nilai koefisien

regresi diperoleh nilai sebesar 0.178 yang berarti ketika ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.178.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Di mana penelitian ini dilakukan di PT Federal International Finance Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania dengan artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis budaya organisasi agresif defensif tidak berpengaruh positif sehingga tidak terdapat korelasi kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati. Budaya agresif defensif dinilai kurang tepat diterapkan di lingkungan kerja KSPPS Harapan Ummat Pati sehingga tidak cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.