

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

1. Sejarah Berdirinya KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

Pembangunan Nasional bagi bangsa Indonesia bertujuan menciptakan kesejahteraan lahir batin bagi warga negara Indonesia, salah satu usaha tersebut berupa realisasi gerakan ekonomi rakyat dalam wujud koperasi. Koperasi merupakan soko guru perekonomian nasional. Sejarah telah mencatat prestasi gemilang koperasi dalam usahanya membangun dan menguatkan perekonomian masyarakat secara luas. Hal ini sesuai semangat *founding fathers* bangsa dan amanat Undang-Undang Dasar 1945.

Koperasi sebagai sebuah lembaga usaha, bukan hanya berorientasi pada profit semata. Koperasi sebagai lembaga usaha juga berorientasi sosial. Hal ini dikarenakan sistem pendirian dan operasional koperasi dari oleh dan untuk anggota.

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera berdiri, bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera didirikan oleh gerakan masyarakat pada tahun 1998¹ yang merupakan usaha mencari format yang ideal dalam hal mencari dana tambahan untuk membiayai pelaksanaan usaha masyarakat kelas bawah,

¹ Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

dimana hal ini merupakan masalah klasik yang sering dihadapi usaha kecil dan menengah yaitu keterbatasan pendanaan. Dan selain itu juga merupakan usaha membantu masyarakat secara umum dalam mendapatkan modal usaha, karena pada umumnya mereka mengelola beragam usaha kecil dan mikro baik dalam pertanian, kelautan, peternakan, perdagangan, industri maupun jasa. Akan tetapi usaha-usaha tersebut sulit berkembang yang salah satu sebabnya adalah keterbatasan modal dan sulitnya mengakses ke lembaga keuangan, khususnya perbankan.

Tahun 1996 Ikatan Cedekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpa pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), karena perkembangan lembaga ini mendapatkan tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).²

Sebagaimana menjadi motto KJKS Bina Ummat Sejahtera yaitu sebagai “Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat”, Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Semua. Bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita-cita kesejahteraan bersama.

² Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

2. Visi dan Misi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

Suatu perusahaan atau organisasi yang baik dan bertanggung jawab, apalagi dalam lembaga keuangan syariah visi dan misi merupakan sesuatu gambaran dari lembaga untuk mengembangkan kualitasnya.

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah terdepan dalam pendampingan usaha kecil yang mandiri.³

b. Misi

- 1) Membangun lembaga jasa keuangan syariah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syariah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
- 2) Menjadikan lembaga jasa keuangan syariah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syariah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar *ta'awun* dari golongan *aghniya*, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shadaqah, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syariah yang sehat dan tangguh.
- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai *khoiru ummat*.⁴

³ Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

⁴ Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

3. Sasaran KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

Memanfaatkan jaringan dan pengalaman, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada:

- a. Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal.
- b. Sebagai lembaga *intermediary*, dengan menghimpun dan menyalurkan dana anggota dan calon anggota permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- c. Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasyarakatan.
- d. Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik.
- e. Mewujudkan kehidupan yang seimbang dan keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan agninya (kaum berpunya).⁵

4. Budaya Kerja KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah yang disingkat SAFT:

- a. *Shidiq*
Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu menjadi teladan.
- b. *Amanah*
Menjadi terpercaya, peka, objektif dan sikap disiplin serta penuh tanggungjawab.
- c. *Fathonah*
Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

⁵Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

d. *Tabligh*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.⁶

5. Prinsip Kerja KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syariah menetapkan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Adapun prinsip kerja KJKS Bina Ummat Sejahtera adalah sebagai berikut:

a. Pemberdayaan

KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah lembaga keuangan syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. Keadilan

Sebagai *intermediary institution*, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

c. Pembebasan

Sebagai lembaga keuangan syariah, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berasaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan rumah di negeri sendiri.⁷

6. Produk-Produk KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

Secara garis besar produk-produk KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

⁶Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

⁷Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

a. Produk Simpanan

1) Simpanan Sukarela Lancar (Si Rela)

Simpanan lancar dengan sistem penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan setiap saat.

2) Simpanan Sukarela Berjangka (Si Suka)

Simpanan berjangka dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengambilannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis simpanan Si Suka dapat digolongkan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun.

3) Simpanan Siswa Pendidikan (Si Sidik)

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan dan pengambilannya pada saat siswa akan masuk perguruan tinggi.

4) Simpanan Haji (Si Haji)

Simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah haji. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan dasar prinsip *wadhiah yadh dhamanah* dimana atas ijin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip.

5) Simpanan *Ta'awun* Sejahtera (Si Tara)

Simpanan *Ta'awun* Sejahtera (Si Tara) merupakan produk simpanan dengan akad *mudhorobah* anggota sebagai *shohibul maal* (pemilik dana) sedangkan BMT sebagai *mudhorib* (pelaksana/pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati dimuka.

b. Produk Pembiayaan

1) Produk Pembiayaan Pedagang

Sasaran pembiayaan ini dengan sistem angsutran harian, mingguan dan bulanan dengan jangka waktu pembayaran sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

2) Produk Pembiayaan Pertanian

Sasaran pembiayaan pertanian ini dititik beratkan pada modal tanam dan pemupukan, jumlah modal yang dibutuhkan disesuaikan dengan luas lahan garap, pembiayaan ini dengan sistem musiman, atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

3) Produk Pembiayaan Nelayan

Jenis pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota nelayan, produk ini sangat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan anggota nelayan berupa pemupukan modal nelayan dan pengadaan sarana penangkapan ikan, dengan sistem angsuran yang telah ditentukan oleh KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera dan mudhorib.

4) Produk Pembiayaan Industri dan Jasa

Produk ini dikhususkan bagi para pengusaha yang bergerak dalam bidang pengembangan jasa, industri, dan PNS melalui sistem angsuran atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.⁸

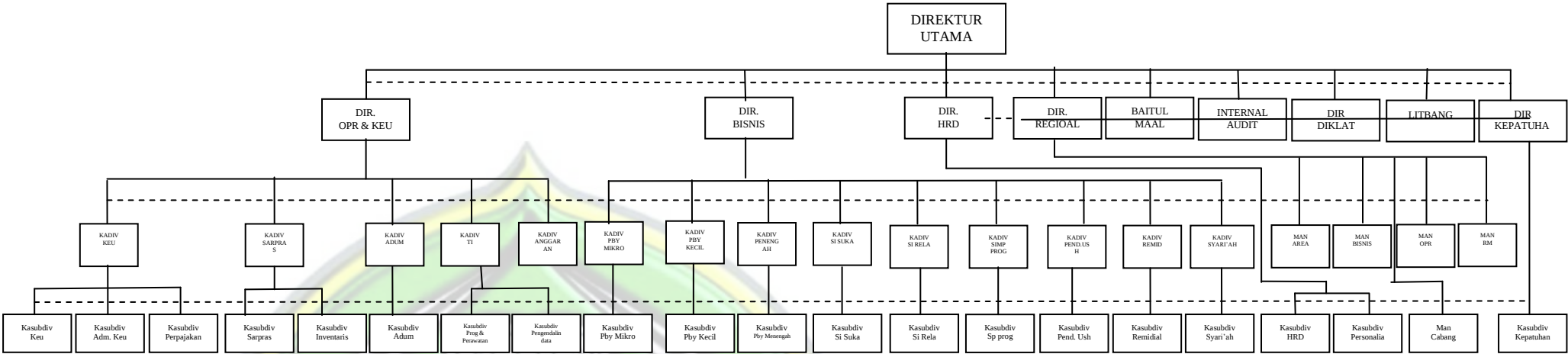
7. Susunan Pengurus

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Adapun susunan pengurus KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah sebagai berikut:

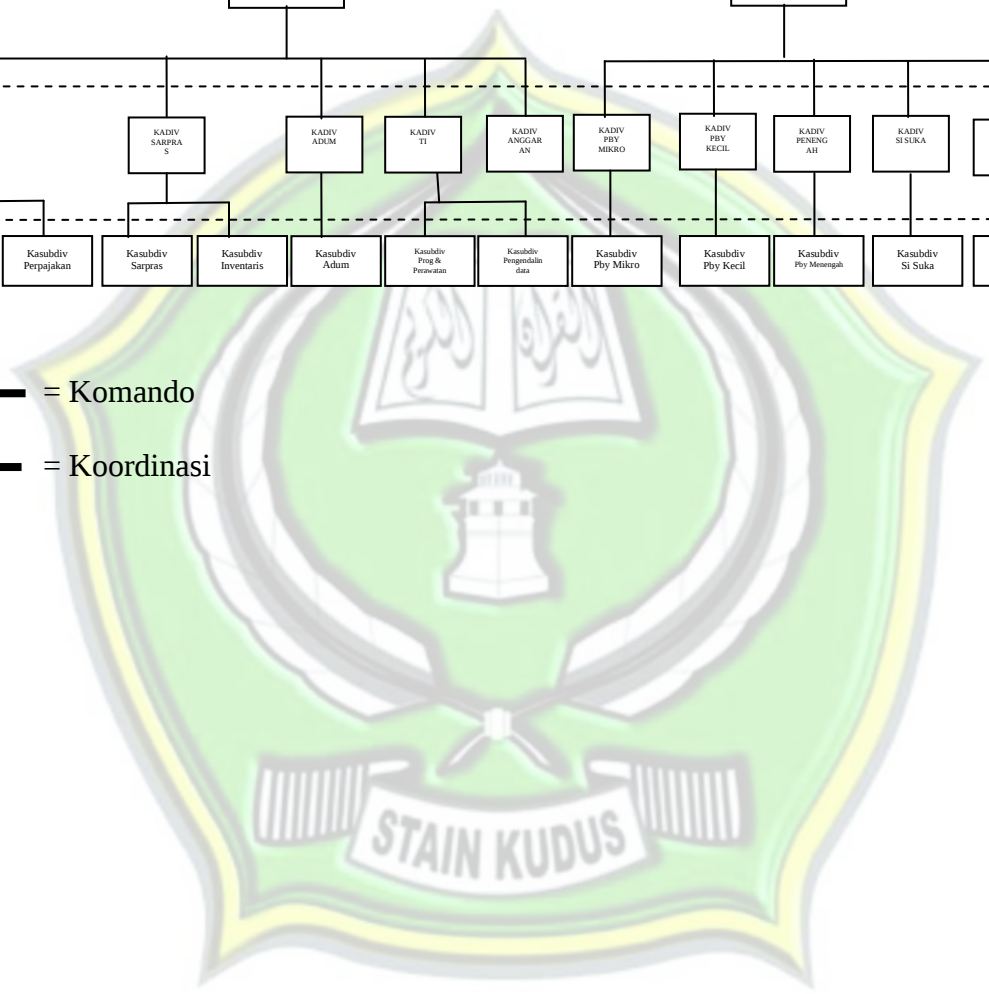
⁸Dokumentasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera, dikutip tanggal 15 Februari 2016.

STRUKTUR ORGANISASI KJKS BMT BUS



———— = Komando

- - - - = Koordinasi



B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 46 orang yang merupakan responden KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	28	60,9%
Perempuan	18	39,1%
Jumlah	46 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 28 atau (60,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 18 atau (39,1%).

3. Pendidikan

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	10	21,7%
Diploma	11	23,9%
S1	25	54,3%
S2	0	0%
Jumlah	46 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden tingkat pendidikannya adalah S1 yaitu sebanyak 25 orang atau 54,3%, tingkat pendidikan diploma sebanyak 11 orang atau 23,9% sedangkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 21,7%.

4. Jabatan

Data mengenai jabatan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Teller	4	8,7%
Marketing	33	71,7%
Manajer	3	6,5%
Lain-lain	6	13,0%
Jumlah	46 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jabatan responden yang paling banyak adalah marketing yaitu sebanyak 33 orang atau 71,7%, lain-lain (administrasi, customer servic, dll) sebanyak 6 orang atau 13,0% teller 4 orang atau 8,7% dan jabatan manajer sebanyak 3 orang atau 6,5%.

5. Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
2 tahun	9	19,6%
3 tahun	10	21,7%
4 tahun	8	17,4%
5 tahun	19	41,3%
Jumlah	46 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian responden lama bekerja antara 5 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 41,3%, kemudian 3 tahun sebanyak 10 orang atau 21,7%, dan 2 tahun sebanyak 9 orang atau 19,6% serta 4 tahun sebanyak 8 orang atau 17,4%.

6. Status Perkawinan

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Perkawinan

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Belum Menikah	24	52,2%
Menikah	22	47,8%
Jumlah	46 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian responden belum menikah yaitu sebanyak 24 orang atau 52,2%, sedangkan yang menikah sebanyak 22 orang atau 47,8%.

C. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS versi 16. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X ₁)	11 item	0,887	Reliabel
Tuntutan tugas (X ₂)	13 item	0,922	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	9 item	0,865	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. dengan demikian, semua variabel (X₁, X₂, dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung 30-2 atau df

28 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,374 Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	P1	0,517	Valid
	P2	0,430	Valid
	P3	0,801	Valid
	P4	0,593	Valid
	P5	0,634	Valid
	P6	0,672	Valid
	P7	0,763	Valid
	P8	0,462	Valid
	P9	0,822	Valid
	P10	0,539	Valid
	P11	0,505	Valid
Tuntutan Tugas (X ₂)	P1	0,493	Valid
	P2	0,759	Valid
	P3	0,897	Valid
	P4	0,874	Valid
	P5	0,580	Valid
	P6	0,803	Valid
	P7	0,685	Valid
	P8	0,803	Valid
	P9	0,509	Valid
	P10	0,566	Valid
	P11	0,576	Valid
	P12	0,482	Valid
	P13	0,692	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	P1	0,589	Valid
	P2	0,491	Valid
	P3	0,606	Valid
	P4	0,680	Valid
	P5	0,630	Valid

	P6	0,631	Valid
	P7	0,759	Valid
	P8	0,527	Valid
	P9	0,459	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,374) dan bernilai positif.

D. Deskripsi Angket

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari : pemimpin adalah sosok yang memiliki kharisma (tegas dan berprinsip kuat), pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada karyawan, pemimpin mampu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam penyelesaian masalah dan pemimpin mampu memahami perbedaan individual karyawan. Adapun tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan transformasional KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8

Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Butir Pertanyaan	Kepemimpinan Transformasional (X_1)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	0	0	0	32	14	4,30
P2	0	6	3	28	9	3,87
P3	0	3	8	24	11	3,93
P4	0	0	2	31	13	4,24
P5	0	0	7	29	10	4,07

P6	0	0	5	33	8	4,07
P7	0	0	5	31	10	4,11
P8	0	0	9	31	6	3,93
P9	0	3	8	22	13	3,98
P10	0	0	2	31	13	4,24
P11	0	0	7	28	11	4,09
Total						44,83
Rata-rata (mean)						4,08
Modus						4

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 4,08 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel kepemimpinan transformasional pada karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

2. Variabel Tuntutan Tugas (X_2)

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari : tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja dan tingkat kelayakan. Adapun tanggapan karyawan terhadap tuntutan tugas pada karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Tuntutan Tugas

Butir Pertanyaan	Tuntutan Tugas (X_2)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	1	3	8	32	2	3,67
P2	1	0	12	30	3	3,74
P3	1	0	9	32	4	3,83
P4	1	4	6	33	2	3,67
P5	1	3	10	28	4	3,67
P6	0	0	1	39	6	4,11

P7	0	0	2	37	7	4,11
P8	1	2	12	28	3	3,65
P9	1	0	14	28	3	3,70
P10	1	0	11	31	3	3,76
P11	1	0	14	26	5	3,74
P12	0	2	5	33	6	3,93
P13	0	1	5	35	5	3,96
Total						49,54
Rata-rata (mean)						3,81
Modus						4

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,81 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel tuntutan tugas pada karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

3. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari : hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan anggota, keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi, kesadaran anggota pada organisasi, keinginan untuk menjadi anggota organisasi dalam keadaan apapun, tanggungjawab anggota pada organisasi, adanya keterikatan anggota dengan organisasi. Adapun tanggapan karyawan terhadap komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Komitmen Organisasi (Y)					Rata-rata
	STS	TS	RR	S	SS	
	1	2	3	4	5	
P1	1	0	5	35	5	3,93

P2	1	4	6	33	2	3,67
P3	1	3	10	28	4	3,67
P4	0	1	7	31	7	3,96
P5	0	1	7	30	8	3,98
P6	1	2	12	28	3	3,65
P7	1	0	14	28	3	3,70
P8	1	3	10	28	4	3,67
P9	0	1	7	31	7	3,96
Total						34,19
Rata-rata (mean)						3,80
Modus						4

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

Berdasarkan tabel di atas maka skor rata-rata menunjukkan angka 3,80 dan nilai yang terbanyak atau nilai yang sering muncul (modus) adalah 4 yang berarti sebagian tanggapan responden pada skor 4 atas variabel komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Keterangan	Nilai
1	VIF	1,0130
2	Tolerance	0,987
3	Durbin Watson	dw = 1,430
4		dl = 1,430
5		du = 1,615
6	Pola Scatterplot	Tidak membuat pola tertentu
7	Histogram	Data menyebar disekitar garis diagonal
8	Normal Probability Plot	Titik menyebar disekitar garis diagonal

Sumber: print out SPSS, tahun 2016

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.11.

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan transformasional, da tuntutan tugas masing-masing sebesar 0,987, 0,987 dan VIF masing-masing sebesar 1,013 dan 1,013. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,680 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1, 680 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5 \%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,430 dan du sebesar 1,615 karena hasil pengujiannya adalah $dl < d < 4 - du$ ($1,430 < 1,680 < 4 - 1,615$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5 \%$. Dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* pada lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada lampiran menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

F. Analisis Data

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Uji Statistik

No	Keterangan	Nilai
1	R	0,913
2	R Square	0,833
3	Adjusted R Square	0,825
4	t hitung X1	2,320 (sig = 0,025)
5	T hitung X2	14,101 (sig = 0,000)
6	t tabel	1,012
7	Nilai F	107,269
8	F tabel	3,23
9	Konstanta	0,465
10	Koefisien Regresi (X1)	0,146
11	Koefisien Regresi (X2)	0,885

Sumber: print out SPSS, tahun 2016.

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk

mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12

Dari *output* di atas terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,913 dengan koefisien determinasi 0,825. Dengan demikian 82,5 % variasi perubahan variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel, kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas. Dalam penelitian ini kontribusi pengaruhnya sebesar 82,5 % sehingga masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti keadilan organisasi, etos kerja islami, budaya organisasi dan lain sebagainya.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel 4.12 berikut ini:

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,320 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem terbukti signifikan dan diterima.

b. Pengaruh Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 14,101 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi

pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem terbukti signifikan dan diterima.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem”.

Uji simultan, ditunjukan dengan hasil perhitungan F hitung, yang menunjukkan nilai sebesar 107,269, F tabel sebesar 3,23 dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0. 05, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($107,269 > 3,23$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi simultan antara kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem” tidak diterima atau ditolak yang berarti menerima hipotesis alternatif. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4. Persamaan Regresi

Setelah diketahui hasil uji parsial, maka peneliti memberikan persamaan regresi yaitu:

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

Untuk mengetahui hasil persamaan tersebut, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel 4.12

Maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,465 + 0,146x_1 + 0,885x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Tuntutan tugas

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar tuntutan tugas sebesar 0,885 berarti semakin besar tuntutan tugas karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem akan memberikan pengaruh pada komitmen organisasi semakin meningkat. Kemudian variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,146, berarti semakin baik kepemimpinan transformasional semakin meningkat komitmen organisasi. Maka dapat dipahami sebagai berikut:

- Nilai sebesar 0,465 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel *independent* faktor lain, maka variabel komitmen organisasi (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 0,465.
- Koefisien regresi 0,146 menyatakan bahwa terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi sebesar 0,146.
- Koefisien regresi 0,885 menyatakan bahwa terjadi kenaikan tuntutan tugas akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,885.

G. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar $2,320 > t_{tabel}$ sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen

organisasi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem terbukti signifikan dan diterima.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu. Kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Temuan tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono bahwa matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu.⁹

Pada dasarnya secara organisasional komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. salah satunya melalui perilaku kepemimpinan. Temuan tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lamidi, Su-Yung Fu tahun 2000 bahwa “Selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Karena dengan Semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka komitmen organisasional para pegawai akan semakin meningkat.”¹⁰

2. Pengaruh Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi

Variabel tuntutan tugas memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem ini dibuktikan dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 14,101 $> t_{tabel}$ sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem terbukti signifikan dan diterima.

⁹H. Teman Koemono, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9 No.1, Maret 2007, Hal. 38

¹⁰Lamidi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organization Citizenship Behavior* dengan Variabel *Intervening* Komitmen Organisasional”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 8, No. 1, April 2008, Hal. 29

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Apabila tuntutan tugas beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta *skill* yang dimiliki oleh karyawan maka akan mempengaruhi komitmen organisasi. Teori tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koesmono bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah hasil kerja maksimal dan tuntutan kerja yang menyenangkan.¹¹

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tepatnya teori tentang komitmen organisasi menunjukkan bahwa untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memperhatikan adanya kepemimpinan transformasional dan tuntutan tugas.

2. Praktis

Penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem dapat dipengaruhi tuntutan tugas. Dalam penelitian ini, tuntutan tugas berpengaruh terhadap komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Implikasi dari temuan ini adalah sebuah pertimbangan bagi manajemen KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem untuk meningkatkan sumber daya manusia, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
- b. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa tuntutan tugas secara sendiri memiliki pengaruh pada terhadap komitmen organisasi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, hal ini dikarenakan adanya perhatian dari pihak perusahaan terhadap karyawannya.

¹¹H. Teman Koemono, *Op. Cit*, Hal.38

- c. Demikian juga perlu menjadi perhatian manajemen dalam menjaga sumber daya manusia, yaitu dengan lebih memperhatikan hal yang terkait dengan komitmen organisasi, tentunya dengan tidak mengesampingkan hal-hal lain yang selama ini sudah berjalan dengan baik dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

