

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera

Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah BMT "Bina Ummat Sejahtera" berkedudukan di Jl. Untung Suropati No. 16 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang Propinsi Jawa Tengah. Berdiri pada tanggal 10 November 1996, berdasarkan Anggaran Dasar yang disahkan oleh Menteri Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah dengan Surat Keputusan Nomor : 13801/BH/KWK.11/III/1998 tanggal 31 Maret 1998 dengan :

- Nama koperasi adalah Koperasi Serba Usaha Bina Ummat Sejahtera (KSU BUS)
- Mempunyai wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Kabupaten Rembang

Dalam perjalanannya, Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariaah BMT Bina Ummat Sejahtera telah mengalami beberapa Perubahan Anggaran Dasar, yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor : 03/BH/PAD/KDK.11/VII/2002 tanggal 1 Juli 2002 mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar tentang :
 - Perubahan dari Koperasi Serba Usaha menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariaah Bina Ummat Sejahtera (KSPS BUS)
 - Perubahan wilayah kerja menjadi meliputi seluruh wilayah Propinsi Jawa Tengah
- b. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 04/PAD/KDK.11/IV/2006 tanggal 4 April 2006 yang mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor 120 tanggal 30 Januari 2006

oleh Notaris Liembang Priyadi Daljono, SH. yang berkedudukan di Blora tentang :

- Perubahan dari Koperasi Simpan Pinjam menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bina Ummat Sejahtera (KJKS BUS)

c. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 188/PAD/M.KUKM.2/III/2014 tanggal 26 Maret 2014 yang mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor 55 tanggal 26 Pebruari 2014 oleh Notaris H. Muchamad Al Hilal, SH., M.Kn. yang berkedudukan di Rembang tentang :

- Perubahan dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Baitul Maal wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera (KSPS BMT BUS)
- Perubahan wilayah kerja menjadi meliputi seluruh wilayah Nasional Indonesia yang merupakan gabungan dari KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Jawa Tengah, KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Yogyakarta dan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Jakarta.

d. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 216/PAD/M.KUKM.2/XII/2015 tanggal 15 Desember 2015 yang mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor 53 tanggal 21 Oktober 2015 oleh Notaris H. Muchamad Al Hilal, SH., M.Kn. yang berkedudukan di Rembang tentang :

- Perubahan dari Koperasi Simpan Pinjam Syariah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera (KSPPS BMT BUS)

Sesuai dengan pasal 4 Anggaran Dasar, bahwa Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan ummat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka KSPPS BMT “Bina Ummat Sejahtera” Kecamatan

Lasem Kabupaten Rembang menyelenggarakan kegiatan usaha Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan serta mengadakan kerjasama antar koperasi juga badan usaha lainnya. Untuk kepuasan Anggota KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera telah meningkatkan mutu pelayanan dengan standar Internasional, ini dibuktikan dengan telah menerima sertifikat ISO 9001:2000 pada tanggal 16 Februari 2007 dengan nomor ID07/0857, setelah itu ada uji ulang tiap tahun dan masa berlaku sertifikat ISO adalah 3 tahun sehingga KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera telah istiqomah mempertahankan mutu pelayanan kepada Anggota berstandar internasional tersebut dengan mendapatkan sertifikat sebagai berikut :

- a. ISO 9001:2000 masa berlaku 16 Februari 2007 s.d. 15 Februari 2010
- b. ISO 9001:2008 masa berlaku 16 Februari 2010 s.d. 15 Februari 2013
- c. ISO 9001:2008 masa berlaku 16 Februari 2013 s.d. 15 Februari 2016

Kantor KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera berjumlah 115 termasuk Kantor Pusat. Wilayah operasionalnya yaitu meliputi wilayah Jawa Tengah, DIY, DKI Jakarta dan Kalimantan Barat. Waktu operasional yaitu hari Senin – Sabtu pukul 06.30 – 16.00 WIB.

2. Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah terdepan dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah yang mandiri.

3. Misi

- a. Membangun lembaga keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadi ummat yang mandiri.
- b. Menjadikan lembaga keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syariah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- c. Mengutamakan mobilitas pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan *aghniya*, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil dan menengah, serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq,

shodaqoh dan wakaf guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi *ribawi*.

- d. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga keuangan syariah yang sehat dan tangguh.
- e. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai *Khoera Ummat*.

4. Budaya Kerja

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan keramahan.

Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rosulullah 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, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.
- c. *Fathonah*
Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.
- d. *Tablig*
Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

5. Prinsip Kerja

a. Pemberdayaan

KSPPS 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*, KSPPS 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, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berlandaskan *akhlaqul karimah* dan keramahan, melalui produk-produknya, insyaAllah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang andiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

6. Struktur Organisasi

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan terkoordinir, maka diperlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi yang terdapat pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu:¹

Pengurus:

Ketua : Abdullah Yazid

Sekretaris : H. Ahmad Zuhri, MM.

Bendahara : Imam Prayoga

Pengawas:

Ketua : Hj. Maryam Cholil

Anggota : H. Jumanto PS., S.Pd., MM.

¹ <https://www.bmtbus.co.id/profil/>

Anggota : H. Minanul Ghoftar, ST., MM

Pengawas Syariah:

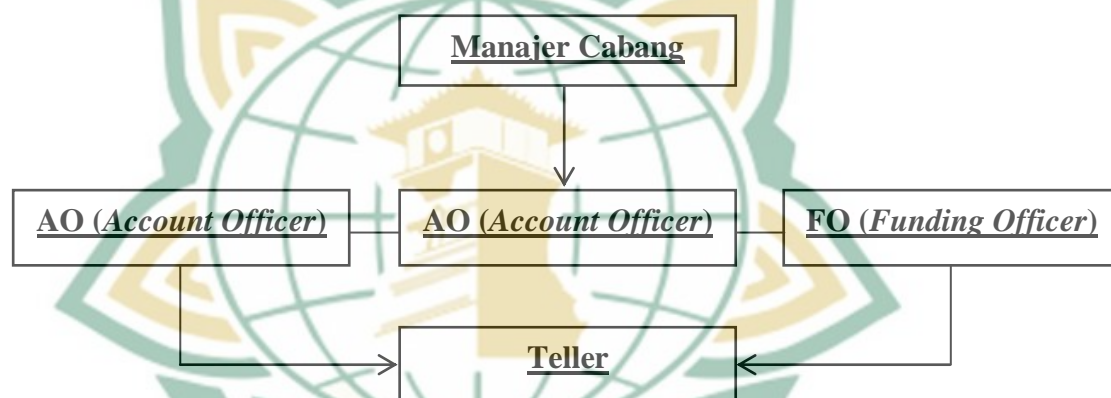
Ketua : H. Mahmudi, S.Ag., M.SI.

Anggota : H. Taufiqurrohman, BA

Anggota : H. Anwar Said

Gambar 4.1

**Struktur Organisasi Kantor Cabang KSPPS BMT Bina Ummat
Sejahtera**



7. Produk Layanan

- a. Produk Simpanan
 - 1) Simpanan Sukarela Lancar (Si Rel)
 - 2) Simpanan Sukarela Berjangka (Si Suka)
 - 3) Simpanan Siswa Pendidikan (Si Sidik)
 - 4) Simpanan Haji (Si Haji)
 - 5) Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara)
- b. Produk Pembiayaan/kredit
 - 1) Produk pembiayaan/kredit pedagang
 - 2) Produk pembiayaan/kredit pertanian
 - 3) Produk pembiayaan/kredit nelayan
 - 4) Produk pembiayaan/kredit industri dan jasa
- c. Pendampingan
 - 1) Pendampingan manajemen usaha
 - 2) Pendampingan permodalan

- 3) Pendampingan pemasaran
 - 4) Jaringan usaha
- d. Baitul Maal
- 1) ZIS (zakat, infaq dan shodaqoh) baik dari anggota zakat tijaroh, dari modal kerja maupun dari masyarakat.
 - 2) Pemberdayaan zakat dari pengelola pada setiap bulannya (2,5% dari gaji).
 - 3) Bekerjasama dengan *Laznas* BMT Pusat, berkaitan dengan program penghimpunan maupun penyaluran zakat.
 - 4) Bekerjasama dengan Dompot Dhuafa Republika melalui program Tebar Hewan Qurban.

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah segala sesuatu yang erat kaitannya dengan responden secara individual yang bekerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera. Pengambilan data dalam penelitian ini mengambil teknik populasi, yaitu mengambil keseluruhan karyawan yang ada di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 87 kuesioner, dan dikembalikan oleh responden sebanyak 87 kuesioner.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data dan presentase mengenai perbandingan jenis kelamin karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang diperoleh responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Perempuan	48	55,2%
2.	Laki-laki	39	44,8%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang diambil sebagai responden. Yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 48 orang atau 55,2%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 39 orang atau 44,8%.

2. Umur

Adapun data mengenai umur karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang diambil sebagai responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	<= 20 tahun	15	17,2%
2.	21 – 30 tahun	39	44,8%
3.	31 – 40 tahun	26	29,9%
4.	> 40 tahun	7	8,0%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar umur dari karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang diambil sebagai responden berkisar antara <=20 tahun sebanyak 15 orang atau 17,2%, 21-30 tahun sebanyak 39 orang atau 44,8%, 31-40 tahun sebanyak 26 orang atau 29,9%, dan >40 tahun sebanyak 7 orang atau 8,0%.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SD	0	0%

2.	SMP	0	0%
3.	SMA	42	48,3%
4.	Sarjana	45	51,7%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 87 responden karyawan di KSPPS BMT Bina Ummnat Sejahtera mayoritas responden tingkat pendidikannya adalah Sarjana, yaitu sebanyak 45 responden atau 51,7% dan SMA sebanyak 42 responden atau 48,3%. Sedangkan tingkat pendidikan SD dan SMP sebanyak 0 responden atau 0%.

4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	<= 2 tahun	28	32,2%
2.	2 – 3 tahun	27	31,0%
3.	3 – 4 tahun	20	23,0%
4.	> 4 tahun	12	13,8%
Jumlah		87	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 87 responden di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera berdasarkan lama kerjanya yaitu <=2 tahun sebanyak 28 orang atau 32,2%, 2-3 tahun sebanyak 27 orang atau 31,0%, 3-4 tahun sebanyak 20 orang atau 23,0%, dan >4 tahun sebanyak 12 orang atau 13,8%.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil jawaban dari masing-masing responden tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Gaya Kepemimpinan

Hasil angket tentang gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	8	9,2%	29	33,3%	50	57,5%
P2	0	0%	0	0%	11	12,6%	26	29,9%	50	57,5%
P3	0	0%	0	0%	12	13,8%	21	24,1%	54	62,1%
P4	0	0%	10	11,5%	29	33,3%	36	41,4%	12	13,8%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan data diatas, maka dapat dipahami bahwa:

- a. Pada item pertanyaan 1, kesempatan untuk memberi ide dan saran dalam pengambilan keputusan, 50 responden atau 57,5% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 33,3% menjawab setuju, 8 responden atau 9,2% menjawab tidak netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- b. Pada item pertanyaan 2, penjamin untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, 50 responden atau 57,5% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 29,9% menjawab setuju, 11 responden atau 12,6% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- c. Pada item pertanyaan 3, menciptakan keakraban dan lingkungan kerja yang menyenangkan, 54 responden atau 62,1% menjawab sangat setuju, 21 responden atau 24,1% menjawab setuju, 12 responden atau 13,8% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 reponden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- d. Pada item pertanyaan 4, motivasi untuk meningkatkan prestasi, 12 responden atau 13,8% menjawab sangat setuju, 36 responden atau

41,4% menjawab setuju, 29 responden atau 33,3% menjawab netral, 10 responden atau 11,5% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.

2. Budaya Organisasi

Hasil angket tentang budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	11	12,6%	27	31,0%	49	56,3%
P2	0	0%	0	0%	11	12,6%	26	28,7%	51	58,6%
P3	0	0%	1	1,1%	12	13,8%	32	36,8%	42	48,3%
P4	0	0%	0	0%	11	12,6%	30	34,5%	46	52,9%
P5	0	0%	0	0%	12	13,8%	27	31,0%	48	55,2%
P6	0	0%	0	0%	18	20,7%	35	40,2%	34	39,1%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan data diatas, maka dapat dipahami bahwa:

- a. Pada item pertanyaan 1, pencapaian misi guna meningkatkan kinerja, 49 responden atau 56,3% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 31,0% menjawab setuju, 11 responden atau 12,6% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- b. Pada item pertanyaan 2, komunikasi bantuan dan dukungan dalam melaksanakan tugas, 51 responden atau 58,6% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 28,7% menjawab setuju, 11 responden atau 12,6% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- c. Pada item pertanyaan 3, imbalan atas prestasi kerja guna mencapai kinerja maksimal, 42 responden atau 48,3% menjawab sangat setuju, 32 responden atau 36,8% menjawab setuju, 12 responden atau

- 13,8% menjawab netral, 1 responden atau 1,1% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- d. Pada item pertanyaan 4, dorongan untuk bersikap agresif inovatif dan mau menghadapi risiko pekerjaan, 46 responden atau 52,9% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 34,5% menjawab setuju, 11 responden atau 12,6% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- e. Pada item pertanyaan 5, komunikasi yang jelas tentang rincian kerja, 48 responden atau 55,2% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 31,0% menjawab setuju, 12 responden atau 13,8% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- f. Pada item pertanyaan 6, hubungan kerja baik antar karyawan dalam bekerja, 34 responden atau 39,1% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 40,2% menjawab setuju, 18 responden atau 20,7% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.

3. Kinerja Karyawan

Hasil angket tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
P1	0	0%	0	0%	12	13,8%	34	39,1%	41	47,1%
P2	0	0%	0	0%	13	14,9%	29	33,3%	45	51,7%
P3	0	0%	0	0%	18	20,7%	25	28,7%	44	50,6%
P4	0	0%	0	0%	22	25,3%	25	28,7%	40	46,0%
P5	0	0%	0	0%	20	23,0%	43	49,4%	24	27,6%
P6	0	0%	0	0%	15	17,2%	35	40,2%	37	42,5%

P7	0	0%	0	0%	31	35,6%	39	44,8%	17	19,5%
----	---	----	---	----	----	-------	----	-------	----	-------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan data diatas, maka dapat dipahami bahwa:

- a. Pada item pertanyaan 1, kuantitas output yang diharapkan untuk kinerja karyawan, 41 responden atau 47,1% menjawab sangat setuju, 34 responden atau 39,1% menjawab setuju, 12 responden atau 13,8% menjawab netral, 0 responden atau 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- b. Pada item pertanyaan 2, kualitas yang terbaik untuk kinerja karyawan, 45 responden atau 51,7% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 33,3% menjawab setuju, 13 responden atau 14,9% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- c. Pada item pertanyaan 3, bekerja seefisien mungkin untuk kinerja karyawan, 44 responden atau 50,6% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 28,7% menjawab setuju, 18 responden atau 20,7% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- d. Pada item pertanyaan 4, memenuhi target kinerja karyawan, 40 responden atau 46,0% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 28,7% menjawab setuju, 22 responden atau 25,3% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- e. Pada item pertanyaan 5, bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk kinerja karyawan, 24 responden atau 27,6% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 49,4% menjawab setuju, 20 responden atau 23,0% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.
- f. Pada item pertanyaan 6, pengetahuan pekerjaan untuk kinerja karyawan, 37 responden atau 42,5% menjawab sangat setuju, 35

responden atau 40,2% menjawab setuju, 15 responden atau 17,2% menjawab netral, 0 responden atau 0% menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.

- g. Pada item pertanyaan 7, melihat dengan perspektif baru untuk kinerja karyawan, 17 responden atau 19,5% menjawab sangat setuju, 39 responden atau 44,8% menjawab setuju, 31 responden atau 35,6% menjawab netral, 0 responden atau 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menjawab sangat tidak setuju.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan SPSS 16.0.

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,361. Apabila r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berikut ini hasil pengujian validitas sebanyak 30 orang:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,400	0,361	<i>Valid</i>
	GK2	0,397	0,361	<i>Valid</i>
	GK3	0,448	0,361	<i>Valid</i>
	GK4	0,592	0,361	<i>Valid</i>

Budaya Organisasi (X2)	BO1	0,478	0,361	<i>Valid</i>
	BO2	0,580	0,361	<i>Valid</i>
	BO3	0,524	0,361	<i>Valid</i>
	BO4	0,498	0,361	<i>Valid</i>
	BO5	0,694	0,361	<i>Valid</i>
	BO6	0,426	0,361	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,871	0,361	<i>Valid</i>
	KK2	0,507	0,361	<i>Valid</i>
	KK3	0,925	0,361	<i>Valid</i>
	KK4	0,921	0,361	<i>Valid</i>
	KK5	0,794	0,361	<i>Valid</i>
	KK6	0,891	0,361	<i>Valid</i>
	KK7	0,364	0,361	<i>Valid</i>

Suber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen sebanyak 30 orang:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliability Coeffisient</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	4 item	0,674	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi	6 item	0,782	<i>Reliabel</i>

(X2)			
Kinerja Karyawan (Y)	7 item	0,915	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian semua variabel (X1, X2, dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,960	1,042
Budaya Organisasi (X2)	0,960	1,042

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 sebesar 0,960 dan VIF masing-masing 1,042. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson. Nilai Durbin Watson dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	dL	dU	4-dL	4-dU
1,703	1,6046	1,6985	2,3954	2,3015

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Dari hasil pengujian autokorelasi tersebut dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,703. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 87 dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai $dL = 1,6046$, nilai $dU = 1,6985$, nilai $4-dL = 2,3954$, dan nilai $4-dU = 2,3015$. Hal itu menunjukkan bahwa nilai $dU < DW < 4-dU$ ($1,6985 < 1,703 < 2,3015$). Maka sesuai kaidah pengambilan keputusan Durbin Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

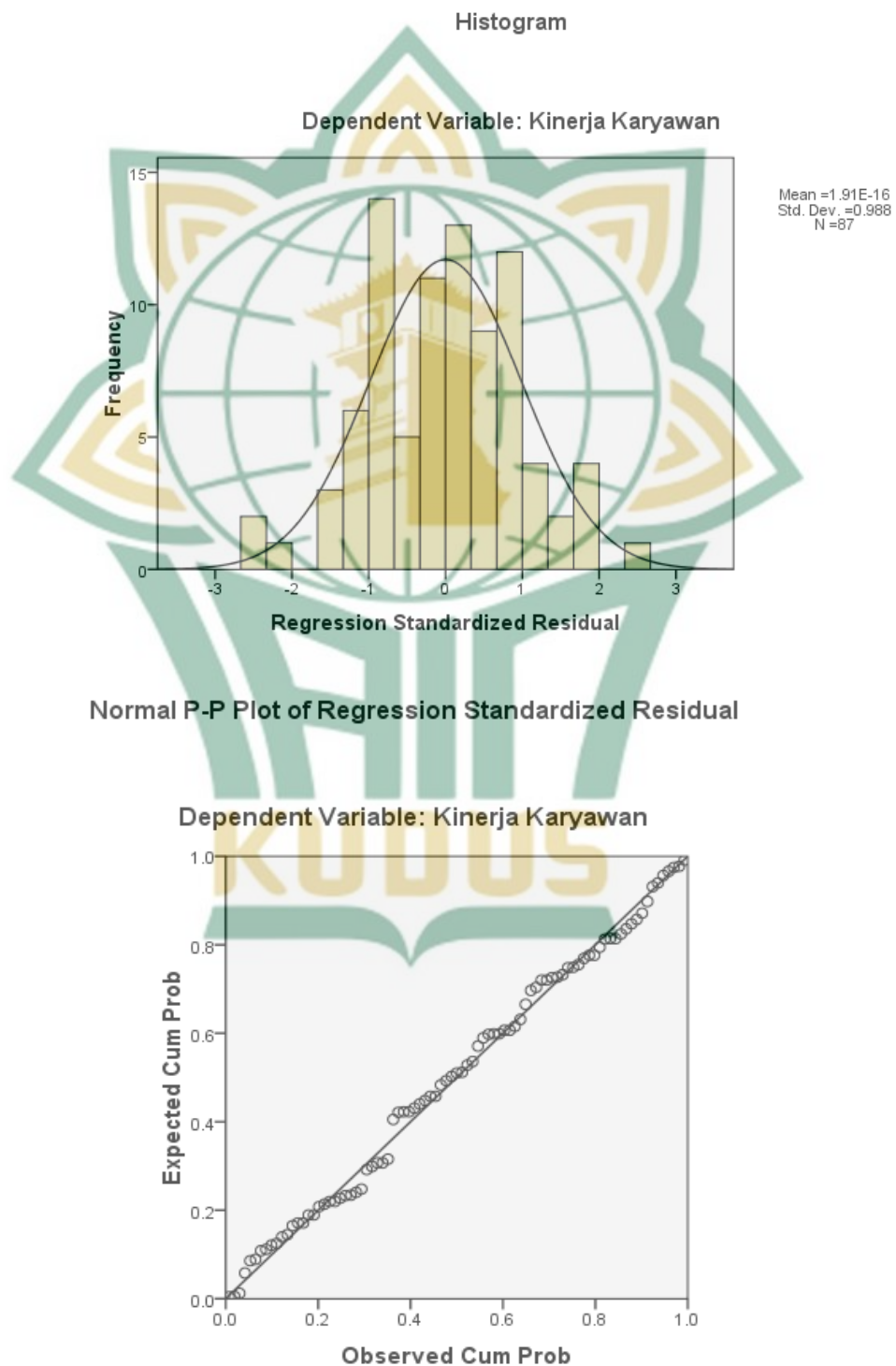
3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot*. Dengan menggunakan grafik *P-P Plot*, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan

data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas grafik histogram dan grafik normal *P Plot*:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

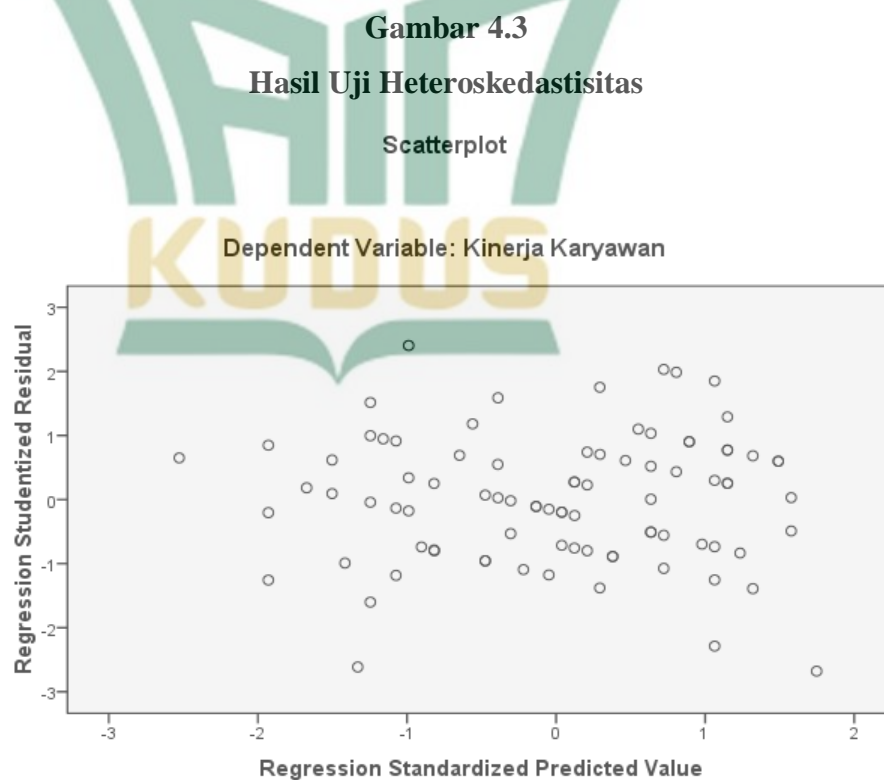


Berdasarkan pengujian diatas, pada grafik histogram menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng sempurna, sedangkan pada grafik normal *P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut adalah hasil uji grafik *scatterplot*:



Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas, menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	15,169	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,433	0,001
Budaya Organisasi (X2)	0,260	0,008

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 15,169 + 0,433X_1 + 0,260X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi gaya kepemimpinan

b₂ : Koefisien regresi budaya organisasi

X₁ : Gaya kepemimpinan

X₂ : Budaya organisasi

e : Standar eror

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta $a = 15,169$ memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kesadaran kinerja karyawan (Y) sebesar 15,169.
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,433. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu gaya kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,433.
- c. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,260. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu budaya organisasi (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Koefisien Determinasi

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,463 ^a	0,215	0,196	1,962

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui $R = 0,463^a$. Hal ini mengindikasikan variabel bebas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja

karyawan. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 (*R Square*) besarnya 0,215. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diturunkan oleh model sebesar 21,5% terhadap kinerja karyawan. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 21,5\% = 78,5\%)$ yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. *Standart Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1,962. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji signifikan parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t_{tabel} dicari dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$ (n adalah jumlah sampel, sedangkan k adalah jumlah variabel bebas). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = 87 - 2$ dengan taraf kesalahan signifikan sebesar 5% adalah 1,988. Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,330	0,001
Budaya Organisasi (X2)	2,708	0,008

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

a. Pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan $df = 85$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena

nilai t_{hitung} bernilai positif, maka pengujian dilakukan disisi kanan kurva. Kaidah pengambilan keputusannya adalah, dikatakan tidak terdapat pengaruh karena nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} . Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,330. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,330 > 1,988$), seperti terlihat pada tabel. Artinya, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga **H1 diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

b. Pengujian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan $df = 85$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,988$. Karena nilai t_{hitung} bernilai positif, maka pengujian dilakukan disisi kanan kurva. Kaidah pengambilan keputusannya adalah, dikatakan tidak terdapat pengaruh karena nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} . Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,708. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,708 > 1,988$), seperti terlihat pada tabel. Artinya, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga **H2 diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji signifikansi simultan ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan F_{hitung} . Tabel distribusi F_{tabel} dicari dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel, sedangkan k adalah jumlah variabel bebas). Sehingga F_{tabel} diperoleh $df = 87-2-1$ dengan taraf kesalahan signifikan sebesar 5% adalah 3,11. Secara lebih rinci hasil F_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F_{hitung}	Sig.
11,472	0,000 ^a

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dengan $df = 84$, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,11$. Karena nilai F_{hitung} bernilai positif, maka kaidah pengambilan keputusannya adalah, dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,472. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11,472 > 3,11$), seperti terlihat pada tabel. Artinya, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000^a yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil koefisien regresi dikatakan besarnya parameter koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yaitu untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,329 dan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,267.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) adalah positif positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Hal ini karena terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regression*) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*coefficient of determination*) yang dinotasikan dengan *R Square* besarnya 0,215 yang berarti 21,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dan sisanya ($100\% - 21,5\% = 78,5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang belum diteliti oleh penulis dan dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($3,330 > 1,988$). Oleh karena itu t_{hitung} berada di daerah tolak (H_0), yang artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh penelitian terdahulu, yakni oleh Sarita Permata Dewi dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)” yang mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,708 > 1,988$). Oleh karena itu t_{hitung} berada di daerah tolak (H_0), yang asrtinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh penelitian terdahulu, yakni oleh H. Teman Koesmono yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur” yang mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini hasil dari uji statistik F (uji parameter signifikansi simultan) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji anova atau *F test*, didapat F_{hitung} sebesar 11,472 dengan F_{tabel} sebesar 3,11. Ini berarti nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($11,472 > 3,11$) dengan tingkat probabilitas (signifikansi) 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dimiliki KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Artinya, semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

