

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS BMT MADE Demak

1. Nama dan Lokasi KSPPS BMT MADE Demak

Nama Instansi	:	KSPPS MADE Demak
Tanggal Berdiri	:	03 Oktober 1998
Status Badan Hukum	:	Koperasi
No. Badan Hukum	:	06/BH/KDK.11.13/XI/1998
No. DP	:	110226505250
No. SIUP	:	503.11. 3/04821/IX/2011
No. NPWP	:	1.889.929.4-508s
Kantor Pusat	:	Jl. Pemuda No. 101 Demak Telp. (0291) 685025
Kantor Kas 1	:	Jl. Sultan Fatah No. 118 Demak (0291) 685004
Kantor Kas 2	:	Komplek Pasar Bintoro Blok. A2 No. 6
Cabang 1 Karanganyar	:	Jl. Raya Karanganyar No. 29 Demak Telp. (0291) 4254474
Cabang 2 Wonosalam	:	Jl. Demak - Purwodadi Wonosalam Telp, (0291) 6905041
Cabang 3 Gajah	:	Jl. Demak - Kudus KM. 18 Gajah Telp. (0291) 4284066
Cabang 4 Dempet	:	Jl. Demak - Purwodadi Dempet Telp. (0291) 6905077
Cabang 5 Guntur	:	Jl. Raya Guntur No. 250 Kec. Guntur Demak, Telp. (0291) 5754377

2. Sejarah KSPPS BMT MADE Demak

Ide konkrit pendirian KSPPS MADE ini berawal dari adanya program Pelatihan Pengangguran Pekerja Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya

Masyarakat (LSM), Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (Pinbuk) Jawa Tengah tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah. Oleh pemuda-pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut ide ini kemudian dipertegas lagi dalam pertemuan-pertemuan antara pemuda-pemudi, ketua BKM Kabupaten Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketuai oleh Ariful Husni, ketua BKM Kabupaten Demak oleh H. Moh. Zaini Dahlan dan ketua ta'mir Masjid Agung Demak oleh KH. A. Soaheimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan BMT Masjid Agung Demak.

Dengan persiapan kurang lebih dua setengah bulan BMT MADE berdiri tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama-sama BMT se-Kabupaten Demak diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Demak (Bapak H. Djoko Widji Suwito S.IP.) di gedung DPRD Kabupaten Demak. Sedangkan ijin Badan Hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan keluan ijinnya tanggal 02 Nopember 1998.

BMT MADE mulai beroperasi bulan Nopember 1998 dengan tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan ekonomi umat di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa tengah pada umumnya, serta pada segmen kecil dan kecil ke bawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat serta mengalokasikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Namun BMT MADE kini telah beralih status menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah). Dengan peralihan tersebut transaksi lending KSPPS MADE dapat lebih besar dan dapat berekspansi ke daerah lain dengan mendirikan cabang baru. Dengan demikian, lembaga keuangan syariah sedikit demi sedikit dapat merangkak naik menjadi lebih besar dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan konvensional.

3. Visi, Misi dan Motto KSPPS BMT MADE Demak

Dalam menjalankan usahanya, KSPPS MADE berpedoman pada visi, misi dan motto yang telah dibuat. Adapun visi, misi dan motto yang dijalankan yaitu:

Visi : Terwujudnya lembaga keuangan Islam yang profesional, amanah dan mandiri dalam rangka mensejahterakan umat dengan ridlo Allah SWT

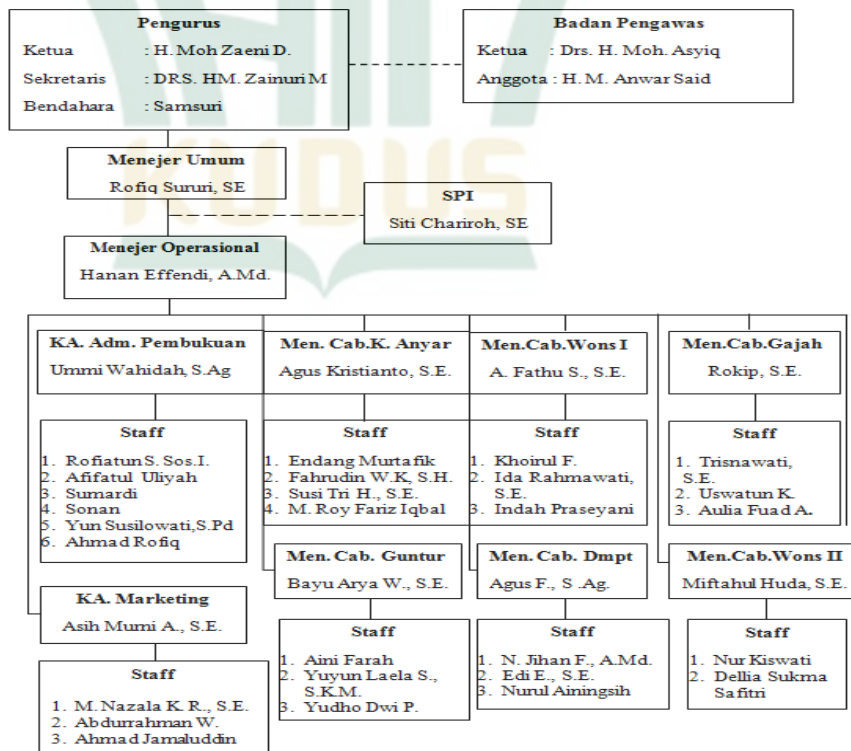
Misi : Meningkatkan derajat ekonomi umat dengan sistem yang berlandaskan nilai-nilai keadilan, kebersamaan dan taqwa menuju umat sejahtera dengan pemberdayaan yang berkelanjutan

Motto : Menggalang dan Memberdayakan Ekonomi Umat.¹

4. Struktur Organisasi KSPPS BMT MADE Demak

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPPS BMT MADE Demak



¹ Data Pofil BMT Masjid Agung Demak (MADE)

a. *Job Description* Pengurus

Pengurus adalah sekelompok orang yang mengurus dan memimpin suatu organisasi. Mereka dipilih dari dan oleh anggota serta berperan mewakili anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun usaha organisasi. Adapun *job description* Pengurus sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada Rapat Anggota Tahunan (RAT)
- 2) Membawahi pengelola KSPPS Masjid Agung Demak (MADE)
- 3) Tugas pengurus
 - Menyusun atau merumuskan arah kebijakan umum KSPPS MADE sesuai amanat Rapat Anggota Tahunan
 - Mengawasi dan mengevaluasi KSPPS MADE
 - Ikut serta dalam mensosialkan KSPPS MADE
 - Menyelenggarakan rapat pengurus dan pengelola untuk mengevaluasi laporan bulanan dan kinerja KSPPS MADE
 - Menyelenggarakan jaringan terhadap lembaga atau instansi terkait dan pihak ketiga dalam hal penggalangan dana atau pemberdayaan.
- 4) Wewenang Pengurus
 - Mengangkat dan memberhentikan karyawan KSPPS MADE.
 - Memutuskan permohonan pembiayaan yang dianjurkan oleh pengelola KSPPS MADE yang jumlah batas melebihi kewenangan menejer cabang
 - Mengesahkan laporan bulanan yang diajukan setiap bulan.
 - Menuntut penanggung jawab diantara pengurus yang menandatangani cek/BG surat berharga lainnya.
- 5) Tanggung Jawab Pengurus

Pengurus bertanggung jawab atas terlaksananya tugas dan wewenang yang diamanatkan oleh RAT.

b. *Job Description* Manajer KSPPS

Manajer adalah seorang anggota organisasi yang bertugas mengarahkan, memadukan, mengawasi dan mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang lain. Adapun *job description* Manajer sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada pengurus
- 2) Membawahi Ka. Marketing, Ka. Adm. dan pembukuan, Manajer cabang dan kasir
- 3) Tugas pokok dan tanggung jawab
 - Menyusun laporan strategi baik jangka panjang maupun jangka pendek, yang mencakup:
 - Visi dan misi KSPPS
 - Tujuan dan sasaran KSPPS
 - Rencana kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan (RAT)
 - Prediksi tentang kondisi lingkungan baik makro maupun mikro yang berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja KSPPS
 - Mengusulkan rencana strategi kepada pengurus untuk disahkan dalam RAT maupun di luar RAT
 - Mengusulkan rencana anggaran dan rencana kerja dari Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah dan strategi bisnis lainnya kepada pengurus untuk disahkan yang nantinya akan disahkan di RAT
 - Memimpin rapat koordinasi dan evaluasi bulanan terkait dengan kinerja setiap bagian
 - Memberi persetujuan terhadap proses pembiayaan sesuai dengan peraturan yang berlaku
 - Mengambil keputusan strategis yang disertai pertimbangan yang matang sehingga mendukung peningkatan kinerja KSPPS

- Melakukan analisa terhadap total remunerasi yang diterima karyawan baik yang berkaitan dengan gaji pokok, tunjangan dan insentif lainnya
- Mencari alternatif sumber dana tambahan untuk meningkatkan kinerja KSPPS
- Menandatangani perjanjian kerjasama antara KSPPS dengan pihak lainnya.

4) Wewenang

- Berhak memberi teguran, kritik terhadap manajer cabang dalam rangka kreatifitas dan membentuk etos kerja yang baik dan profesional
- Mengatur tata cara penyelesaian pembiayaan bermasalah dengan manajer cabang dengan pendekatan ukhuwah Islamiyah
- Mengusulkan pembukaan cabang baru kepada pengurus dan manajer operasional.

c. *Job Description* Ka. *Marketing*

Seorang Ka. *Marketing* harus dapat melihat kesempatan atau peluang pemasaran yang ada, merumuskannya menjadi sebuah program pemasaran yang dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun *job description* dari Ka. *Marketing* sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada manajer
- 2) Membawahi staff pemasaran *funding* atau *lending*
- 3) Tugas pokok dan tanggung jawab menyusun rencana pemasaran tahunan yang mencakup:
 - Rencana anggaran
 - Rencana pemasaran berupa:
 - Target *funding*, *lending*, sistem bagi hasil
 - Target *cash flow*
 - Pengembangan wilayah potensial
 - Rencana pengembangan produk, promosi, dan distribusi

- Memimpin rapat koordinasi dan evaluasi mingguan/ bulanan
- Membuat terobosan mencari sumber-sumber dana alternatif
- Membuat atau mengevaluasi produk KSPPS agar sesuai dengan kebutuhan pasar
- Melakukan survey ulang terhadap calon penerima pembiayaan baik menyangkut kelayakan usaha maupun jaminan dan lain-lain
 - Menentukan kebijakan eksekusi terhadap nasabah yang patut diambil tindakan
 - Memecahkan keluhan-keluhan nasabah.

d. *Job Description* Ka. Administrasi dan Pembukuan Fungsi bagian administrasi yaitu melakukan pendokumentasian (kearsipan) dan bertanggung jawab atas kelengkapan data bukti transaksi untuk kebenaran pencatatan transaksi sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku. Adapun *job description* Ka. Administrasi dan Pembukuan adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada manajer
- 2) Membawahi staf pembukuan
- 3) Tugas pokok dan tanggung jawab
 - Melaksanakan dan menjabarkan kebijakan umum yang telah digariskan oleh pengurus
 - Menyusun dan mengusulkan kepada pengurus tentang perubahan
 - Biaya operasional
 - Struktur perubahan gaji dan tunjangan bagi karyawan
 - Biaya lain
 - Mengelola dan mengevaluasi pengeluaran dan pemasukan biaya harian
 - Mengawasi kelengkapan bukti-bukti kas serta pencatatannya
 - Membuat laporan secara rutin kepada pengurus

- Menyusun kriteria pembiayaan tidak lancar, macet dan pembiayaan tak tertagih.

e. *Job Description Teller*

Fungsi *teller* yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada anggota baik penabung ataupun peminjam. Adapun *job description teller* yaitu:

- 1) Bertanggung jawab kepada manajer
- 2) Tugas pokok dan tanggung Jawab
 - Memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah baik penarikan maupun penyeteroran (simpanan maupun pembiayaan)
 - Menghitung keadaan keuangan atau transaksi setiap hari
 - Mengatur dan menyiapkan pengeluaran uang baik pembiayaan maupun simpanan yang telah disetujui oleh kepala operasi dan keuangan
 - Menghitung uang tunai dari staf pemasaran *lending* (kolektor angsuran) maupun staf pemasaran *funding* (simpanan)
 - Membuat laporan transaksi harian
 - Mengirim dan menyerahkan laporan transaksi ke kepala administrasi
 - Memeriksa kelengkapan laporan transaksi harian beserta berkas-berkas pendukung transaksi
 - Memasukkan transaksi ke jurnal arus kas harian
 - Membuat *cash flow* harian
 - Memberikan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajer
 - Melaporkan posisi terakhir kas ditangan (*on hand*/brangkas) dan di KSPPS
 - Menyimpan dalam brangkas atau bank
 - Mengeluarkan uang yang telah disetujui oleh kepala bagian Operasi dan Keuangan serta Manajer
 - Mengelola kas kecil.

3) Wewenang

- Mengatur distribusi keuangan
- Berhak memberi teguran, kritik dan saran terhadap teller cabang dalam rangka memacu pada produktifitas dan membentuk etos yang professional.

4) Tanggung jawab

- Bertanggung jawab atas kelancaran distribusi keuangan ke cabang-cabang
- Bertanggung jawab atas kecocokan saldo akhir laporan harian kas dengan saldo akhir tunai
- Bertanggung jawab atas barang jaminan.

f. *Job Description* Kabag Personalia dan Umum

Personalia adalah serangkaian kegiatan mengelola sumber daya manusia pada hal-hal yang terkait administratif yang mengatur hubungan industrial antara perusahaan dan karyawannya. Adapun *job description* Kabag Personalia dan umum sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab kepada manajer

2) Membawahi staf umum dan personalia

3) Tugas pokok dan tanggung jawab

- Memonitoring pelaksanaan dan fungsi kepersonaliaan baik itu menyangkut kompensasi dan benefit karyawan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan
- Mengatur penggajian karyawan
- Melakukan seleksi karyawan baru, maupun pelaksanaan mutasi, promosi dan rotasi karyawan
- Menganalisa kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, disesuaikan dengan yang ada serta pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan
- Menampung dan mencarikan solusi terhadap permasalahan atau keluhan karyawan

- Mengevaluasi kinerja karyawan melalui penilaian karya tahunan
- Memonitor pengadaan alat tulis kantor, barang dan peralatan kantor lainnya
- memeriksa laporan *fixed asset* KSPPS.

g. *Job Description* Manajer Cabang

Tugas utama dari seorang manajer cabang perusahaan merupakan wujud dari pendelegasian wewenang dari direktur utama perusahaan yang memiliki beberapa cabang. Adapun *job description* dari manajer cabang sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab kepada manajer pusat
- 2) Membawahi staf pemasaran kantor cabang dan *teller*
- 3) Tugas pokok dan tanggung jawab
 - Memimpin rapat koordinasi dan evaluasi bulanan berkaitan dengan kinerja bersama staf
 - Memberi persetujuan terhadap proses pembiayaan sesuai batas maksimum kewenangannya dengan peraturan yang berlaku
 - Mencari alternatif sumber dana tambahan untuk meningkatkan kinerja KSPPS
 - Memberi laporan keuangan neraca atau laba rugi kepada kantor pusat setiap bulan
 - Menjalankan atau mengusulkan rencana strategi baik jangka pendek maupun jangka panjang kepada manajer
 - Membuat atau mengevaluasi produk KSPPS agar sesuai dengan kebutuhan pasar
 - Menciptakan suasana Islami
 - Menciptakan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan
 - Membuat draf pencapaian target *budget* setiap minggu

4) Wewenang

- Melakukan pembinaan yang berstruktur terhadap karyawan cabang demi peningkatan sumber daya insani
- Menvalidasi pembiayaan
- Mendelegasikan tugas kepada staf pemasaran dan *teller* sesuai dengan kebutuhan

5) Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas tercapainya target pertumbuhan cabang
- Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan administrasi laporan yang disusun oleh *teller*
- Bertanggung jawab atas pemantauan jaminan pembiayaan di kantor
- Bertanggung jawab atas kenyamanan dan perbaikan inventaris kantor cabang
- Bertanggung jawab atas kelengkapan berkas dan pembiayaan
- Bertanggung jawab atas dedikasi dan loyalitas karyawan kantor cabang dalam rangka membangun etos kerja yang kompetif, rasional dan proaktif.

h. *Job Description* Staf Administrasi Tabungan

Tugas-tugas berkaitan dengan Staf Administrasi Tabungan antara lain:

1) Bertanggung jawab kepada kepala bagian Administrasi

2) Tugas pokok

- Melakukan pencatatan terhadap setiap pembukaan rekening baru
- Mengecek kelengkapan dokumen penabung/penyimpan
- Membuat atau memperbaiki buku tabungan
- Mengadministrasikan dan menghitung bagi hasil tabungan/simpanan

- Mendata penarikan/penyetoran simpanan ummat, simpanan berjangka yang telah jatuh tempo
- i. *Job Description* Staf Umum dan Personalia
Tugas-tugas berkaitan dengan Staf Umum dan Personalia antara lain:
 - 1) Bertanggung jawab kepada kepala bagian umum dan personalia
 - 2) Tugas pokok
 - Melakukan pengadaan alat tulis kantor, barang percetakan dan peralatan kantor lainnya
 - Melakukan pembayaran terhadap penggunaan infrastruktur KSPPS (listrik, telepon, dan lain-lain).

5. Ruang Lingkup Produk

Produk KSPPS MADE meliputi dua komponen yaitu produk di bidang *Baitul Tamwil* dan produk di bidang *Baitul Maal*, produk-produk sebagai berikut:

- a. *Baitut Tamwil*
 - 1) Simpanan
 - a) Simpanan Ummat (Simpanan Simas dan Simpanan pembiayaan), yaitu simpanan masyarakat yang traansaksinya dapat dilakukan sewaktu-waktu.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan.
 - Pembukaan rekening atau nama perseroan/lembaga dengann setoran awal Rp. 10.000,00,-
 - Simpanan dengan sistem komputerest.
 - b) Simpanan *Mudharabah* berjangka, yaitu simpanan di KSPPS dengan pengembalian kembali ditentukan jangka waktunya sesuai yang disepakati. Simpanan ini jangka waktunya adalah 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan.

2) Pembiayaan

Jenis pembiayaan yang diberikan KSPPS MADE kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

- a) Pembiayaan *Musyarokah*, adalah pembiayaan dengan perjanjian usaha antara KSPPS dengan anggota di mana KSPPS mengikut sertakan sebagian dana dalam usaha tersebut. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan proporsi modal. Jika terjadi kerugian, maka kerugian ditanggung bersama sesuai dengan proporsi modal.
- b) Pembiayaan *Murabahah*, adalah pemberian kredit modal kerja pada usaha produktif. KSPPS melakukan pembelian barang sedangkan anggota/pengusaha melakukan pembayaran ditangguhkan.
- c) Pembiayaan *Ba'i Bitsaman Ajil* (BBA), adalah pembiayaan berupa pembelian barang dengan pembayaran cicilan, bisa dikatakan kredit modal atau investasi.

b. *Baitul Maal*

Baitul Maal KSPPS MADE merupakan bagian dari *Baitul Tamwil*, yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat berupa zakat, infaq dan sodaqah dan wakaf. Adapun sistem kerja *Baitul Maal* MADE dalam memobilisasi dana umat islam (ZIS) yaitu meliputi jenjang sebagai berikut:

- 1) Sistem satu arah atau bersifat insidental, yaitu dana masyarakat yang diterima didistribusikan secara serentak kepada masyarakat dengan sekala prioritas mikro ekonomi.
- 2) Sistem *fee back*, yaitu pada sistem ini lembaga pengelola dana masyarakat berfungsi sebagai fasilitator bagi masyarakat yang membutuhkan pendanaan, sehingga distribusi dana diupayakan sebagai modal pengembangan

usaha menuju kemandirian, sehingga diharapkan apabila tercapai keuntungan dari usaha masyarakat yang menggunakan dana tersebut dapat diperoleh *net incame* sebagai pengembangan kas operasional.

- 3) Sistem *pilot project*, yaitu usaha bersama antara lembaga pengelola dana masyarakat yang direncanakan dan dikelola dengan cara bagi hasil.²

6. Prosedur dan Mekanisme Operasional

Prosedur pelaksanaan kegiatan usaha adalah mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijadikan dasar dalam menjalankan setiap kegiatan usaha. Dengan SOP ini diharapkan akan tercapainya target usaha dan terus meningkatkan margin keuntungan. Di samping itu, dengan diberlakukannya SOP tersebut juga bertujuan agar setiap karyawan yang berada di wilayah kerja KSPPS MADE, memiliki kinerja yang baik dan memiliki integritas yang baik.

Sedangkan mekanisme kerja yang ada sebagaimana struktur organisasi KSPPS MADE, maka masing-masing bagian manajerial memiliki mekanisme kerja yang berbeda-beda. Pada tingkatan tertinggi, keputusan anggota rapat tahunan yang di antara lain adalah mengenai pertanggungjawaban general manajer, serta rencana kerja, selanjutnya maka KSPPS MADE dapat mengadakan langkah kebijakan untuk operasionalisasi berikutnya.

Di samping itu adanya Dewan Syari'ah sebagai pengawas dalam menjalankan operasionalisasi. Sehingga setiap keputusan yang diambil oleh pihak manajerial akan mendapatkan pengabsahan dari Dewan Syari'ah. Fatwa dari Dewan Syari'ah dan bukan sekedar nasehat, melainkan sebuah dasar dalam operasional yang sangat mengikat.

² Brosur KSPPS BMT Masjid Agung Demak (MADE).

B. Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan sebanyak 38 kuesioner yang diberikan kepada karyawan KSPPS MADE Demak. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 bulan penelitian. Adapun hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Alamat Responden

Tabel 4.1
Alamat Responden³

Alamat Responden	Jumlah	Presentase
- Demak	25	65.8%
- Bintoro	5	13.2%
- Guntur	1	2.6%
- Karanganyar	2	5.3%
- Petengan	1	2.6%
- Sampangan	1	2.6%
- Turirejo	1	2.6%
- Weding	1	2.6%
- Wonosalam	1	2.6%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden beralamat di Demak yaitu ada 25 orang (65.8%). Diikuti responden dengan alamat Bintoro ada 5 orang (13.2%), baru kemudian beralamat di Guntur ada 1 orang (2.6%) dan beralamat di Karanganyar 2 orang (5.3%). Selanjutnya beralamat di Petengan, Sampangan, Turirejo, Weding dan Wonosalam masing-masing 1 orang (2.6%).

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden⁴

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
- Laki-laki	19	50%
- Perempuan	19	50%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

³ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan alamat responden.

⁴ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan jabatan responden.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden jumlahnya seimbang yaitu laki-laki sebanyak 19 orang (50%) dan perempuan 19 orang (50%).

3. Jabatan Responden

Tabel 4.3
Jabatan Responden

Jabatan Responden	Jumlah	Presentase
- Menajer umum	1	2.6%
- Manajer cabang	6	15.8%
- Manajer operasional	1	2.6%
- SPI	1	2.6%
- Marketing	1	2.6%
- Staf	28	73.7%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jabatan responden sebagian besar adalah staf yaitu 28 orang (73.7%), diikuti dengan manajer cabang sebanyak 6 orang (15.8%), kemudian sisanya manajer operasional, SPI dan marketing masing-masing berjumlah 1 orang (2.6%).

4. Umur Responden

Tabel 4.4
Umur Responden⁵

Umur Responden	Jumlah	Presentase
- 20–29 tahun	12	31.6%
- 30-39 tahun	15	39.5%
- 40-49 tahun	10	26.3%
- > 50 tahun	1	2.6%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar berumur 30-39 tahun ada 15 orang (39.5%). Responden dengan umur 20-29 tahun ada 12 orang (31.6%), diikuti dengan responden berumur 40-49 tahun ada 10 orang (26.3%) dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun ada 1 orang (2.6%).

⁵ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan umur responden.

5. Pendidikan Responden

Tabel 4.5
Pendidikan Responden⁶

Pendidikan Responden	Jumlah	Presentase
S1	22	57.9%
S2	2	5.3%
D3	2	5.3%
SMA	12	31.6%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pendidikan responden sebagian besar adalah S1 yaitu ada 22 orang (57.9%), diikuti responden yang berpendidikan SMA ada 12 orang (31.6%) dan responden berpendidikan S2 dan D3 masing-masing ada 2 orang (5.3%).

6. Pendapatan Responden

Tabel 4.6
Pendapatan Responden⁷

Pendapatan Responden	Jumlah	Presentase
Rp. 501.000 – Rp. 1.500.000	4	10.5%
Rp. 1.501.000 – Rp. 2.500.000	23	60.5%
Rp. 2.501.000 – Rp. 3.500.000	9	23.7%
≥ Rp. 3.501.000	2	5.3%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pendapatan responden sebagian besar adalah Rp. 1.501.000 – Rp. 2.500.000 yaitu ada 23 orang (60.5%), diikuti responden yang berpendapatan Rp. 2.501.000 – Rp. 3.500.000 ada 9 orang (23.7%), kemudian responden berpendapatan Rp. 501.000 – Rp. 1.500.000 ada 4 orang (10.5%) dan responden berpendapatan lebih dari Rp. 3.501.000 ada 2 orang (5.3%).

⁶ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan pendidikan responden.

⁷ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan pendapatan responden.

C. Deskripsi Data Penelitian

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan yang diambil sebagai responden dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Tanggapan Responden tentang Perilaku Pemimpin (X_1)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Perilaku Pemimpin (X_1)⁸

Butir Pernyataan	Frekuensi	Total					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Butir 1	Jumlah	4	33	1	0	0	38
	%	10.5%	86.8%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 2	Jumlah	7	30	1	0	0	38
	%	18.4%	79.0%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 3	Jumlah	1	32	3	2	0	38
	%	2.6%	84.2%	7.9%	5.3%	0.0%	100.0%
Butir 4	Jumlah	0	35	1	2	0	38
	%	0.0%	92.1%	2.6%	5.3%	0.0%	100.0%
Butir 5	Jumlah	7	30	1	0	0	38
	%	18.4%	79.0%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 6	Jumlah	1	28	7	2	0	38
	%	2.6%	73.7%	18.4%	5.3%	0.0%	100.0%
Butir 7	Jumlah	21	16	1	0	0	38
	%	55.3%	42.1%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 8	Jumlah	1	33	2	2	0	38
	%	2.6%	86.8%	5.3%	5.3%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui frekuensi hasil jawaban 38 responden yakni karyawan KSPPS MADE Demak atas variabel perilaku pemimpin pada tiap butirnya. Hasil jawaban pernyataan butir 1 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 33 responden (86.8%), pernyataan butir 2 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 30 responden (79.0%), pernyataan butir 3 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju)

⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel perilaku pemimpin (X_1)

sebanyak 32 responden (84.2%), pernyataan butir 4 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 35 responden (92.1%), pernyataan butir 5 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 30 responden (79.0%), pernyataan butir 6 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 28 responden (73.7%), pernyataan butir 7 terdapat presentase tertinggi pada skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 21 responden (55.3%), pernyataan butir 8 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 33 responden (86.8%).

2. Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja (X_2)

Tabel 4.8

Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kerja (X_2)⁹

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Butir 1	Jumlah	13	20	1	4	0	38
	%	34.2%	52.6%	2.6%	10.5%	0.0%	100.0%
Butir 2	Jumlah	8	24	3	3	0	38
	%	21.0%	63.2%	7.9%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 3	Jumlah	3	31	3	1	0	38
	%	7.9%	81.6%	7.9%	2.6%	0.0%	100.0%
Butir 4	Jumlah	1	33	4	0	0	38
	%	2.6%	86.8%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 5	Jumlah	9	26	3	0	0	38
	%	23.7%	68.4%	7.9%	0.0%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui frekuensi hasil jawaban 38 responden yakni karyawan KSPPS MADE Demak atas variabel fasilitas kerja pada tiap butirnya. Hasil jawaban pernyataan butir 1 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 20 responden (52.6%), pernyataan butir 2 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 24 responden (63.2%), pernyataan butir 3 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 31 responden (81.6%), pernyataan butir 4 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 33 responden (86.8%), pernyataan butir 5 terdapat

⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel fasilitas kerja (X_2)

presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 26 responden (68.4%).

3. Tanggapan Responden tentang Tim Kerja (X_3)

Tabel 4.9

Tanggapan Responden tentang Tim Kerja (X_3)¹⁰

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Butir 1	Jumlah	3	34	1	0	0	38
	%	7.9%	89.5%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 2	Jumlah	7	29	2	0	0	38
	%	18.4%	76.3%	5.3%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 3	Jumlah	2	31	2	3	0	38
	%	5.3%	81.5%	5.3%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 4	Jumlah	0	34	1	3	0	38
	%	0.0%	89.5%	2.6%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 5	Jumlah	8	29	1	0	0	38
	%	21.1%	76.3%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 6	Jumlah	1	27	7	3	0	38
	%	2.6%	71.1%	18.4%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 7	Jumlah	20	17	1	0	0	38
	%	52.6%	44.7%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 8	Jumlah	2	31	2	3	0	38
	%	5.3%	81.5%	5.3%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 9	Jumlah	3	34	1	0	0	38
	%	7.9%	89.5%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 10	Jumlah	9	28	1	0	0	38
	%	23.7%	73.7%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui frekuensi hasil jawaban 38 responden yakni karyawan KSPPS MADE Demak atas variabel tim kerja pada tiap butirnya. Hasil jawaban pernyataan butir 1 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 34 responden (89.5%), pernyataan butir 2 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 29 responden (76.3%), pernyataan butir 3 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 31 responden (81.5%), pernyataan butir 4 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 34 responden (89.5%), pernyataan butir 5 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 29 responden (76.3%), pernyataan butir 6 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 27

¹⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel tim kerja (X_3)

responden (71.1%), pernyataan butir 7 terdapat presentase tertinggi pada skor 5 (Sangat Setuju) sebanyak 20 responden (52.6%), pernyataan butir 8 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 31 responden (81.5%), pernyataan butir 9 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 34 responden (89.5%), pernyataan butir 10 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 28 responden (73.7%).

4. Tanggapan Responden tentang Kompensasi Finansial (X_4)

Tabel 4.10
Tanggapan Responden tentang Kompensasi Finansial (X_4)¹¹

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Butir 1	Jumlah	12	20	1	5	0	38
	%	31.6%	52.6%	2.6%	13.2%	0.0%	100.0%
Butir 2	Jumlah	8	23	4	3	0	38
	%	21.1%	60.5%	10.5%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 3	Jumlah	3	32	2	1	0	38
	%	7.9%	84.2%	5.3%	2.6%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui frekuensi hasil jawaban 38 responden yakni karyawan KSPPS MADE Demak atas variabel kompensasi finansial kerja pada tiap butirnya. Hasil jawaban pernyataan butir 1 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 20 responden (52.6%), pernyataan butir 2 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 23 responden (60.5%), pernyataan butir 3 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 32 responden (84.2%).

¹¹ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel kompensasi finansial (X_4)

5. Tanggapan Responden tentang Kinerja (Y)

Tabel 4.11

Tanggapan Responden tentang Kinerja (Y)¹²

Butir Pernyataan		Frekuensi					Total
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Butir 1	Jumlah	12	20	1	5	0	38
	%	31.6%	52.6%	2.6%	13.2%	0.0%	100.0%
Butir 2	Jumlah	8	23	4	3	0	38
	%	21.1%	60.5%	10.5%	7.9%	0.0%	100.0%
Butir 3	Jumlah	3	32	2	1	0	38
	%	7.9%	84.2%	5.3%	2.6%	0.0%	100.0%
Butir 4	Jumlah	2	34	2	0	0	38
	%	5.3%	89.5%	5.3%	0.0%	0.0%	100.0%
Butir 5	Jumlah	9	25	4	0	0	38
	%	23.7%	65.8%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui frekuensi hasil jawaban 38 responden yakni karyawan KSPPS MADE Demak atas variabel kompensasi kinerja pada tiap butirnya. Hasil jawaban pernyataan butir 1 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 20 responden (52.6%), pernyataan butir 2 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 23 responden (60.5%), pernyataan butir 3 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 32 responden (84.2%), pernyataan butir 4 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 34 responden (89.5%), pernyataan butir 5 terdapat presentase tertinggi pada skor 4 (Setuju) sebanyak 25 responden (65.8%).

6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah data terkumpul dan dinilai sesuai dengan kondisi jawaban yang diberikan, maka sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas masing-masing item pertanyaan yang ada pada seluruh variabel pengujian.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

¹² Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel perilaku kinerja (Y)

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan alpha 0,05. Apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.¹³

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari penelitian responden hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian¹⁴

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X_1)	PK.01	0.483	0.3202	Valid
	PK.02	0.550	0.3202	Valid
	PK.03	0.767	0.3202	Valid
	PK.04	0.631	0.3202	Valid
	PK.05	0.526	0.3202	Valid
	PK.06	0.697	0.3202	Valid
	PK.07	0.616	0.3202	Valid
	PK.08	0.788	0.3202	Valid
Fasilitas Kerja (X_2)	FK.01	0.834	0.3202	Valid
	FK.02	0.868	0.3202	Valid
	FK.03	0.827	0.3202	Valid
	FK.04	0.634	0.3202	Valid
	FK.05	0.602	0.3202	Valid
Tim Kerja	TK.01	0.583	0.3202	Valid
	TK.02	0.614	0.3202	Valid
	TK.03	0.645	0.3202	Valid
	TK.04	0.675	0.3202	Valid
	TK.05	0.554	0.3202	Valid

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 52-53.

¹⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan uji validitas instrumen.

(X ₃)	TK.06	0.681	0.3202	Valid
	TK.07	0.537	0.3202	Valid
	TK.08	0.777	0.3202	Valid
	TK.09	0.583	0.3202	Valid
	TK.10	0.546	0.3202	Valid
Kompensasi Finansial (X ₄)	KF.01	0.901	0.3202	Valid
	KF.02	0.885	0.3202	Valid
	KF.03	0.833	0.3202	Valid
Kinerja (Y)	K.1	0.863	0.3202	Valid
	K.2	0.885	0.3202	Valid
	K.3	0.819	0.3202	Valid
	K.4	0.709	0.3202	Valid
	K.5	0.672	0.3202	Valid

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 semua item pertanyaan variabel perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja, kompensasi finansial dan kinerja dikatakan valid. Hal ini dilihat dari R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} ($R_{hitung} > 0.3202$) sehingga kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari pengolahan hasil SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Reliabilitas¹⁵

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Perilaku Pemimpin (X ₁)	0.791	0.70	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	0.796	0.70	Reliabel
Tim Kerja (X ₃)	0.817	0.70	Reliabel
Kompensasi Finansial (X ₄)	0.814	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.823	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah, 2019

¹⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji reliabilitas instrumen.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel perilaku pemimpin (X_1) memiliki nilai *cronbach alpha* 0.791, pada variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki nilai *cronbach alpha* 0.796, variabel tim kerja (X_3) memiliki nilai *cronbach alpha* 0.817, variabel kompensasi finansial (X_4) memiliki nilai *cronbach alpha* 0.814 dan variabel kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* 0.823. Sehingga masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.70 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

7. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Uji statistik deskriptif dilakukan terhadap data dari perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja, kompensasi finansial dan kinerja. Hasil analisis statistik deskriptif dengan bantuan komputer program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian¹⁶

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Perilaku Pemimpin (X_1)	24	37	32.24	2.541
Fasilitas Kerja (X_2)	13	24	20.11	2.414
Tim Kerja (X_3)	31	46	40.29	3.204
Kompensasi Finansial (X_4)	6	15	11.95	1.972
Kinerja (Y)	13	25	20.08	2.551

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kisaran empiris antara 24

¹⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan deskriptif variabel penelitian

sampai 37 dengan nilai rata-rata sebesar 32.24 dan standar deviasi sebesar 2.541. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa sebaran data perilaku pemimpin adalah kecil yang mengindikasikan tidak adanya perbedaan jawaban responden atas angket perilaku pemimpin.

Fasilitas kerja memiliki kisaran empiris antara 13 sampai 24 dengan nilai rata-rata sebesar 20.11 dan standar deviasi sebesar 2.414. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa sebaran data fasilitas kerja adalah kecil yang mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan jawaban responden atas angket fasilitas kerja.

Tim kerja memiliki kisaran empiris antara 31 sampai 46 dengan nilai rata-rata sebesar 40.29 dan standar deviasi sebesar 3.204. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa sebaran data tim kerja adalah kecil yang mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan jawaban responden atas angket tim kerja.

Kompensasi finansial memiliki kisaran empiris antara 6 sampai 15 dengan nilai rata-rata sebesar 11.95 dan standar deviasi sebesar 1.972. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa sebaran data kompensasi finansial adalah kecil yang mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan jawaban responden atas angket kompensasi finansial.

Kinerja memiliki kisaran empiris antara 13 sampai 25 dengan nilai rata-rata sebesar 20.08 dan standar deviasi sebesar 2.551. Nilai standar deviasi yang kurang dari nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa sebaran data kinerja adalah kecil yang mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan jawaban responden atas angket kinerja.

8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu menguji apakah data tersebut bisa dilakukan pengujian model regresi dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji

multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai R^2 , matrik korelasi variabel-variabel bebas, nilai *tolerance* dan lawannya, serta *Variance Inflation Factor* (VIF).¹⁷ Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas¹⁸

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Perilaku Pemimpin (X ₁)	0.153	6.543	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas Kerja (X ₂)	0.146	6.847	Tidak terjadi multikolinieritas
Tim Kerja (X ₃)	0.151	6.628	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi Finansial (X ₄)	0.152	6.590	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel adalah lebih dari 0,1 dan nilai VIF untuk semua variabel mempunyai nilai kurang dari 10, sehingga terbebas dari gejala multikolinieritas.

¹⁷ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 183.

¹⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan uji multikolinieritas.

b. Uji Autokorelasi

Untuk melihat gejala autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Uji *Durbin-Watson*. Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika ($du < dw < 4-du$). Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan DW dengan du dan $4-du$ pada tabel. Adapun hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Autokorelasi¹⁹

du	DW	4 - du	Keterangan
1.722	1.989	2.278	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Hasil SPSS yang Diolah, 2019

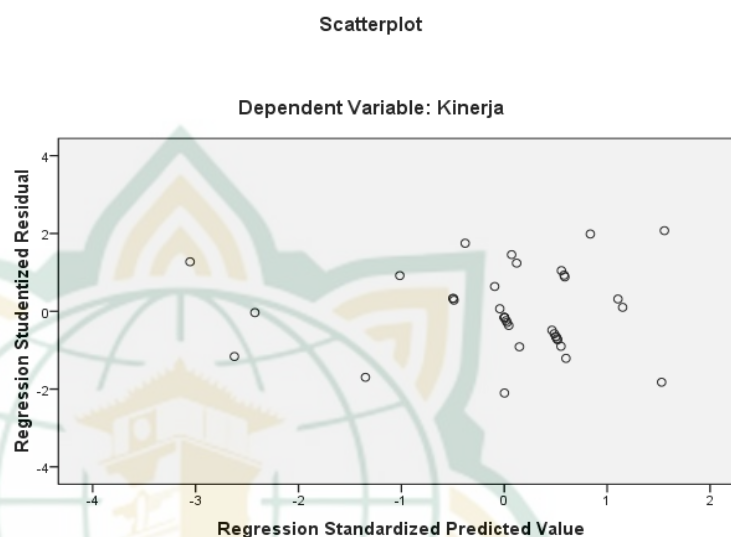
Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1.722 < 1.989 < 2.278$), dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif, sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

¹⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji autokorelasi.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas²⁰



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16, 2019

Hasil tampilan *output* SPSS *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis sumbu (garis 0) dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

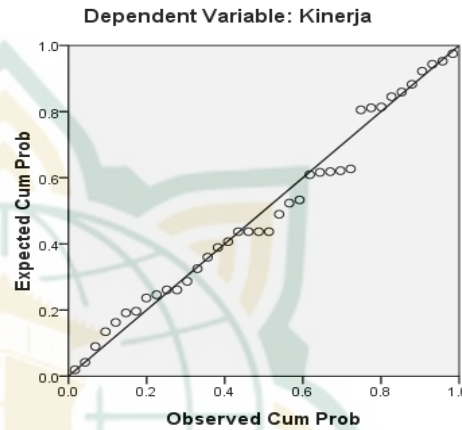
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.²¹ Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan melihat *probability plot*. Adapun hasil uji normalitas menggunakan program SPSS sebagai berikut:

²⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan uji heteroskedastisitas.

²¹ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 187.

Gambar 4.3
Uji Normalitas *Probability Plot*²²

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan uji grafik normal *probability plot* menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis tengah diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi uji normalitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov Z²³

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49418982

²² Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas probability plot.

²³ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas kolmogorov - Smirnov

Z.

Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.816

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 16, 2019

Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji normalitas kolmogorov - smirnov Z dengan nilai signifikannya adalah 0.816 yang berarti lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi uji normalitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan pengujian dengan asumsi klasik, maka peneliti melakukan pengujian regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan perubahan kinerja karyawan dikarenakan adanya perubahan variasi dari perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS 16 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda²⁴

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7.688	3.240	
Perilaku Pemimpin	0.301	0.098	0.296
Fasilitas Kerja	0.310	0.118	0.244
Tim Kerja	1.113	0.219	0.473
Kompensasi Finansial	0.110	0.097	0.108

Sumber: Hasil SPSS 16 yang Diolah, 2019

²⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 7.688 + 0.301 X_1 + 0.310 X_2 + 1.113 X_3 + 0.110 X_4 + e$$

Di mana:

X_1 : Perilaku Pemimpin

X_2 : Fasilitas Kerja

X_3 : Tim Kerja

X_4 : Kompensasi Finansial

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

b_2 : Koefisien regresi antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b_3 : Koefisien regresi antara Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b_4 : Koefisien regresi antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

e : Error

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 7.688 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 7.688
- Koefisien regresi perilaku pemimpin 0.301 menyatakan bahwa setiap peningkatan perilaku pemimpin sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan 30.1%
- Koefisien regresi fasilitas kerja 0.310 menyatakan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan 31.0%
- Koefisien regresi tim kerja 1.113 menyatakan bahwa setiap peningkatan tim kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan 111.3%
- Koefisien regresi kompensasi finansial 0.110 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan 11.0%.

Untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi dalam memprediksi variabel Y maka dilihat dari 3 indikator yaitu koefisien determinasi, uji t dan uji F

1. Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai *adjusted R²* sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi²⁵

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.654	0.428	0.394	1.972

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.394, yang mengandung arti bahwa 39% variasi besarnya kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial. Sedangkan sisanya 61% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Artinya masih ada kekurangan sebesar 61% dari 100% - 39% yang merupakan variabel yang belum diteliti oleh peneliti, misalnya seperti variabel promosi jabatan, variabel mutasi jabatan, atau variabel demosi jabatan. Nilai standar *error of the estimate* sebesar 1.972. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai ini, maka semakin tepat model memprediksi variabel Y.

2. Uji t (uji secara parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara individual variabel X terhadap variabel Y digunakan uji parsial (uji t). Adapun hasil SPSS sebagai berikut:

²⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan koefisien determinasi R².

Tabel 4.19
Uji t (Uji Parsial)²⁶

Variabel	T	Sig	T _{tabel}	Ket	Simpulan
Perilaku Pemimpin	3.058	0.003	2.035	Signifikan	H ₁ diterima
Fasilitas Kerja	2.620	0.011	2.035	Signifikan	H ₂ diterima
Tim Kerja	5.086	0.000	2.035	Signifikan	H ₃ diterima
Kompensasi Finansial	1.138	0.259	2.035	Tidak signifikan	H ₄ ditolak

Sumber: Hasil SPSS 16 yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.19 diketahui variabel perilaku pemimpin mempunyai t_{hitung} sebesar 3.058 dengan probabilitas (sig) 0.003. Nilai t_{hitung} ini lebih dari t_{tabel} ($3.058 > 2.035$), sehingga variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) diterima.
- b. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.19 diketahui variabel fasilitas kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 2.620 dengan probabilitas (sig) 0.011. Nilai t_{hitung} ini lebih dari t_{tabel} ($2.620 > 2.035$), sehingga variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dua (H₂) diterima.
- c. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.19 diketahui variabel tim kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 5.086 dengan probabilitas (sig) 0.000. Nilai t_{hitung} ini lebih dari t_{tabel} ($5.086 > 2.035$), sehingga variabel tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis tiga (H₃) diterima.
- d. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

²⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis uji t (uji parsial).

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui variabel kompensasi finansial mempunyai t_{hitung} sebesar 1.138 dengan probabilitas (sig) 0.259. Nilai t_{hitung} ini kurang dari t_{tabel} ($1.138 < 2.035$), sehingga variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis empat (H_4) ditolak.

3. Uji Simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel-1) atau $5-1 = 4$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $38-4-1 = 33$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).²⁷

Tabel 4.20
Hasil Uji F²⁸

F	Df	Sig	F_{tabel}	Ket	Kesimpulan
12.722	4 : 33	0.000	2.66	Signifikan	H_5 diterima

Sumber: Hasil SPSS 16 yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 tampak bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12.722 dengan signifikansi 0.000. Nilai F_{hitung} ini ternyata lebih dari F_{tabel} signifikansi 5% (2.66). Hal ini berarti bahwa model penelitian adalah fit atau dengan kata lain ada pengaruh secara bersama-sama antara perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis lima (H_5) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan KSPSS MADE Demak diterima.

²⁷ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 67.

²⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis uji F.

E. Analisis Data Penelitian

1. Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda koefisien regresi variabel perilaku pemimpin yang positif menunjukkan bahwa semakin ada kenaikan tingkat perilaku pemimpin yang diberikan kepada karyawan maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Wayan Pramita Darmayanti, dkk., yang berjudul “Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru dan Pegawai di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar”, yang menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja guru dan pegawai. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik perilaku pemimpin yang diterapkan dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda koefisien regresi variabel fasilitas kerja yang positif menunjukkan bahwa semakin ada kenaikan tingkat fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS MADE Demak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulfa Purnama Sari, yang berjudul “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur”. Dari penelitian tersebut, diperoleh bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas yang digunakan sudah sangat baik dan perlu dipertahankan untuk ke depannya agar para pegawai lebih bersemangat lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda koefisien regresi variabel tim kerja yang positif menunjukkan bahwa semakin ada kenaikan tingkat tim kerja yang diberikan antar karyawan maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan pada KSPSS MADE Demak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Catur Prasetyo, dkk., yang berjudul “Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Momen Global Internasional Surabaya”. Dari penelitian tersebut diperoleh bahwa variabel tim kerja, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen hendaknya senantiasa melakukan perencanaan strategik dalam pengembangan dan peningkatan tim kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara berkesinambungan.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji silmutan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pada uji parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSPSS MADE Demak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mita D. Marliani, dkk., yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan

Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado”. Dari penelitian tersebut diperoleh bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Perilaku Pemimpin, Fasilitas Kerja, Tim Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 12.722 dengan signifikansi 0.000. Nilai F_{hitung} ini ternyata lebih dari F_{tabel} signifikansi 5% (2.66). Hal ini berarti bahwa model penelitian adalah fit atau dengan kata lain ada pengaruh secara bersama-sama antara perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan KSPSS MADE Demak.

Pengelolaan sumber daya manusia mutlak dilakukan perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan sebagai ujung tombak perusahaan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Adanya kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di antaranya adalah perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial.

Perilaku pemimpin yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi yang lebih baik. Kemudian faktor fasilitas kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelengkapan fasilitas kerja yang memadai dapat menjadikan pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tim kerja. Tim kerja yang solid dan mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu, faktor kompensasi finansial juga mampu mempengaruhi

kinerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi finansial yang baik, maka persepsi yang timbul di benak karyawan adalah persepsi yang positif. Karyawan beranggapan bahwa hasil kerjanya diberikan apresiasi yang baik oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya pemberian ini akan memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan kerjanya yang ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Dengan adanya perilaku pemimpin, fasilitas kerja, tim kerja dan kompensasi finansial, ternyata mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 39%. Artinya masih ada kekurangan sebesar 61% dari 100%-39% yang merupakan variabel yang belum diteliti oleh peneliti, misalnya seperti variabel promosi jabatan, variabel mutasi jabatan, atau variabel demosi jabatan.

