

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Pengertian BMT

BMT adalah kependekan dari kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau Baitul Mal wat Tamwil, yaitu lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. BMT sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama :

- 1) *Baitul Tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- 2) *Baitul Mal* (rumah harta), menerima titipan zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.¹

Koperasi sebagai bentuk badan hukum BMT mempunyai pengertian sebagaimana dituangkan dalam Undang-undang No. 25 Tahun 1992. Menurut etimologi, koperasi berasal dari kata “*cooperation*”, terdiri dari dua suku kata yang artinya berusaha bersama. Sedangkan menurut UU No. 25/1992, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan dengan berlandaskan kegiatan berdasarkan atas asas kekeluargaan. Pengertian tersebut sesuai dengan bunyi pasal 33 ayat 1 Undang-undang Dasar 1945.

Sebagai suatu badan usaha, koperasi harus mempunyai kegiatan usaha yang jelas baik dalam bidang produksi, konsumsi, simpan pinjam dan jasa lainnya. Koperasi beranggotakan orang-orang minimal 20 orang yang memenuhi syarat dan susunan

¹ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Prenada Media, 2009), 451.

kepengurusan sebagaimana diatur dalam AD dan ART koperasi (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga).²

b. Sejarah Berdirinya KSPPS Yaummi Maziah Assa'adah Pati

Sejarah BMT ada di Indonesia, dimulai tahun 1984 dikembangkan oleh mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan berdasarkan syari'ah bagi usaha kecil. Kemudian BMT lebih di berdayakan oleh ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia) sebagai inklubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

BMT membuka kerjasama dengan lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala kecil dengan berpegang pada prinsip dasar tata ekonomi dalam agama islam yakni saling rela, percaya dan tanggung jawab, serta terutama sistem bagi hasilnya. BMT terus berkembang BMT akan terus berproses dan berupaya mencari trobosan baru untuk memajukan perekonomian masyarakat, karena masalah muamalah memang berkembang dari waktu ke waktu.

Profile BMT Yaummi Maziah Assa'adah pati sering juga disebut dengan BMT Yaummi MAS Pati, Cikal berdirinya BMT Yaummi MAS sendiri berasal dari Muhammad Jatmiko muda, mulai meneliti Teknosa ITB Bandung, dengan hasil luar biasa, manager-manager lembaga keuangan syari'ahnya sudah ber-mercy ria, dengan bisnis sampai ke pengeboran minyak. Dan konon beberapa tahun kemudian mereka bangrut pencarian pun berlanjut dan ketemu dengan BINAMA. Pada saat itu bulan November 1994 telah diadakan perekrutan untuk pelatihan BMT bekerjasama dengan dompet Dhuafa Republika. Dan jadilah pelatihan angkatan kedua yang dimotori oleh Mas Ery Sudewo dan Mas Jamil Azzaini, sebagai pelatihan BMT terbaik dan akhirnya

² Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Bestari Buana Murni, 2008), 61.

menetaskan Forum Ekonomi Syari'ah (FES). Dan hanya dengan rentang waktu satu bulan setelah pelatihan, Bapak Muhammad Jatmiko Ch (yang sekarang menjadi ketua pengurus BMT Yaummi MAS) membentuk BMT dengan nama Koperasi Karyawan BMT Ya Ummi dengan dibantu beberapa ustadz-dzah TPA Yaummi MAS dan beberapa tenaga professional.

Dan dari Forum Ekonomi Syari'ah hadir juga BMT-BMT yang sekarang cukup bisa dibanggakan seperti BMT Beringharjo di Jogja, BMT Binamas di Purworejo, BMT Bima di Muntilan dan tentu saja BMT Yaummi MAS di Pati. Saat bersamaan telah lahir undang-undang perbankan yang membolehkan untuk usaha perbankan menentukan bunga sendiri sampai ke bunga nol, dan inspirasi ini ditangkap sebageian 29 ummat islam untuk menetaskan Bank Muamalah Indonesia- BMI sebagai pelopor Bank Syari'ah pertama murni syari'ah di Indonesia . Waktu berlanjut semangat berekonomi syari'ah semakin menyala maka jadilah BMT Ya Ummi menjadi tempat study banding, tempat magang dan pelatihan.³

Seiringnya waktu berjalan sangat efektif dari seluruh jaringan BMT yang disatukan oleh Badan Hukum Koperasi Jasa Keuangan syari'ah KJKS BMT Yaummi Fatimah tingkat Provinsi jawa Tengah pada tahun 2012. Alhamdulillah, mulai bulan Januari tahun 2012 penyatuan pada Badan Hukum dan menyatukan kegiatan usaha yang berhasil dilaksanakan oleh BMT. BMT memiliki anggota sekitar 750 orang yang tinggal di Jawa Tengah, BMT Yaummi memiliki kegigihan untuk mengembangkan sayap diseluruh kota Jawa tengah dan sekarang BMT mulai berkibar di Klaten, Magelang, Gombong, Cilacap, Tegal, dan Pati sendiri sebagai pusat kegiatan dengan cabang 13 dikecamatan-kecamatan.

³ <http://www.yaummimas.com>, di akses pada tanggal 22 November 2019, pukul : 07;06 WIB.

Perkembangan zaman dan teknologi KJKS BMT Yaummi terus mengikuti selain mengembangkan cabang di kota lain seperti kudus dan rembang akan menyusul di daerah-daerah Jawa Tengah lainnya. Jaringan terkondisi dengan baik sehingga BMT tidak ketinggalan oleh sistem yang digunakan BMT lainnya seperti SMS Banking sistem untuk jaringan KJKS BMT Yaummi se Jawa Tengah.

Awal mula perubahan nama pada BMT Yaummi Fatimah ke BMT Yaummi Maaziyah Assa'adah, dikarenakan dari pihak koperasi tidak menginginkan adanya BMT pada tingkat atas pada pemerintah yang ingin di kuasa oleh pihak Nasionalis. BMT berindetik dengan kata Koperasi dan pihak dinas tidak menginginkan dan BMT juga mempunyai Asosiasi Nasional bahwa nama BMT harus ada pada lembaga tersebut. Karena dari pihak eksekuler tidak mengharapkan karena merasa tersaing dengan adanya BMT. Dari pihak Dinas pada zaman dahulu tidak ada nama simpan pinjam dan sekarang di jadikan namanya Koperasi Simpan Pinjam (KPPS) kebijakan dari Dinas Koperasi. BMT mempunyai komitmen bahwa harus adanya nama Arab yaitu BMT Yaummi Fatimah menjadi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah (membahagiakan dan menguntungkan), perubahan ini dilakukan pada tahun 2016.⁴

c. Identitas Lembaga

Nama : KSPPS Yaummi Maziyah
Assa'adah Pati
Kantor Pusat : Jl. KH. Ah. Dahlan 23 B
Pati
Kantor kas pusat : Jln. Diponegoro 155 Pati
Tanggal berdiri : 31 Oktober 1997
No. Badan Hukum : 13416/BH/KWK.II/X/1997
Sk PAD : 02/PAD/XIV/II/2012

⁴ Majuri, *Wawancara Mengenai Perubahan Nama BMT Yaummi Fatimah menjadi BMT Ya Ummi Maziyah Assa'adah, Pati*, 2019, di lakukan pada tanggal 3 Desember.

**d. Kantor Cabang KSPPS Yaummi Maziyah
Assa'adah Pati**

KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati memiliki beberapa cabang yang tersebar diberbagai wilayah jawa tengah :

- 1) Puri** : Komplek Ruko Pasar Puri Baru
No. 10 Pati Tlp. 082829540400.
- 2) Rogowangsan** : Komplek Pasar Rogowangsan
Kios No. 21 Pati Tlp. 085640362239.
- 3) Karaban** : Jln. Raya Pati – Kayen Km.12
Karaban Tlp. 0828295455.
- 4) Tlogowungu** : Pasar Tlogowungu Kios No.04
Pati Tlp. 08282787878.
- 5) Kayen** : Jln. Raya Pati – Kayen Km.17
Kayen Tlp. 08282572094.
- 6) Sukolilo** : Jln. Raya Pati – Sukolilo Km.27
Sukolilo
- 7) Gabus** : Jln. Serambi 5/5 No.10 Gabus
Tlp. 08282694175.
- 8) Juwana** : Komplek Ruko Pasar Porda
No.10 Juwana Tlp.08282572098.
- 9) Kuniran** : Jln. Raya Batangan – Jaken
Km.05 Kayen Tlp. 08282572097.
- 10) Trangkil** : Komplek Pasar Trangkil Kios
No.05 Pati Tlp. 08282572099.
- 11) Bulumanis** : Jln. Ampera No.03 Bulumanis,
Depan POLSEK Tlp. 08282572108.
- 12) Tayu** : Jln. Yos Sudarso No. 103 Tayu
Tlp. 08282959139.
- 13) Ngablak** : Jln Raya Tayu – Jepara Km.07
Ngablak Tlp. 08282572095.
- 14) Kudus** : Jln. Raya Pati – Kudus Km.18
Pasar Jekulo Kios No.02 Kudus.
- 15) Rembang** : Jln Diponegoro No.70-H Rembang.
- 16) Klaten** : Jln. Melati No.26 Mlinjon
Tonggalan Klaten Tlp. 0272 –
3155106.
- 17) Pedan** : Jln. Raya Pedan Cawas Km 1
Tegalsari Keden Pedan Tlp. 0272
– 3155106.

- 18) Magelang** : Pasar Gotong Royong Kios No.02
Magelang Tlp. 08156691398.
- 19) Tegal** : Jln. Teuku Umar No.143 Tegal
Tlp. (0283)320646.
- 20) Cilacap** : Jln. Tidar No.40B Cilacap Tlp.
082892878960.
- 21) Kas Cilacap (Sampang)** : Jln. Gerilya 2/5 sebelah
Balai Desa Sampang.
- 22) Gombang** : Pasar Wonokriyo Blok M No.03
Gombang Tlp. 085747875931.
- 23) Demak** : Ruko Pasar Bintoro No. A2-9 &
A2-10 Demak Tlp. 085747875931.

**e. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Yaummi Maziyah
Assa'adah Pati**

Adapun visi, misi dan tujuan dari Yaummi
Maziyah Assa'adah Pati, sebagai berikut :

1) Visi

Menjadi lembaga keuangan yang
mengedepankan profit dengan berdasarkan
syari'ah.

2) Misi

- Mengedepankan dan membudayakan
transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-
nilai syari'ah.
- Menjunjung tinggi akhlaqul karimah
dalam mengelola amanah ummat.
- Mengutamakan kepuasan dalam melayani
anggota.
- Menjadi BMT Yaummi Fatimah tumbuh
berkembang secara sehat dengan tolak
ukur kewajaran lembaga keuangan pada
umumnya.
- Meningkatkan kesejahteraan anggota dan
melakukan pembinaan kaum dhuafa.

3) Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan
mengelola dengan mengedepankan nilai-nilai

syari'ah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.⁵

f. Struktur Organisasi di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Perusahaan membutuhkan struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Adapun susunan pengurus, dewan pengawas syariah, menejer, Koordinator area, dan kabag sebagai berikut:

1. Susunan Pengurus
 - a) Ketua Umum : Muhammad Ahyar, ME.
 - b) Ketua Satu : Ahmad Majuri, SE, ME.
 - c) Ketua Dua : H. Kartono.
 - d) Sekretaris :Dwi Styaningrum, S. Sos.
 - e) Bendahara : Sri Wahyuni, S.Sos.
2. Dewan Pengaawas Syariah
 - a) Ketua :KH. Abdul Wahid Hasim.
 - b) Anggota : Ust. Muhammad Suparman, M.Pd.
 - c) Anggota : USt. M. Fakhri Mumadudi Fakaya, Lc.
3. Dewan Pengawas
 - a) Ketua :Slamet Santoso, S.Kom.I.
 - b) Anggota : KH. Mulyono, S.Pd.
 - c) Anggota : Suroto.
4. Koordinator Area
 - a) Abu Masdar.
 - b) Purnoto, A.Ma.
5. Kabag (Kepala Bagian)
 - a) Kabag Riskvinance : Anto Prasetyo.
 - b) Kabag Audit : Supriyadi.⁶

⁵ <http://www.yaummimas.com>, di akses pada tanggal 22 November 2019, pukul : 07:06 WIB.

⁶ Majuri, Wawancara Mengenai Stuktur Organisasi, 2018, di lakukan pada tanggal 3 Desember.

g. Produk-Produk di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

1) Simpanan

a. Mudhorobah

Suatu Aqad antara dua pihak atas penyerahan uang dari satu pihak ke pihak yang lain, untuk berdagang, dan keuntungannya dibagi sesuai kesepakatan.

SISUKA atau yang disebut dengan Simpanan Sukarela Berjangka adalah Simpanan Dengan akad mudlorobah memberikan keuntungan bagi hasil dengan nisbah :

- Jangka waktu 3 bulan nisbahnya 47:53.
- Jangka waktu 6 bulan nisbahnya 55:45.
- Bebas biaya administrasi bulanan.
- Si Suka dapat di jadikan sebagai agunan pembiayaan.

b. Wadi'ah Yad Dhomanah

1) SIRELA (Simpanan Sukarela Lancar)

- Setoran awal minimal Rp. 10.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 5.000.
- Menggunakan akad wadi'ah yadlommanah memberikan rasa aman dan mendapatkan keuntungan yang menarik setiap bulan.
- Penarik simpanan yang tepat, kapanpun membutuhkan kami siap melayani.
- Tidak ada adminitrasi bulanan.

2) SIDIKAMAL (Simpanan Pendidikan Amanah dan Leluasa)

- Setoran awal minimal Rp. 25.000,- dan kelipatannya.
- Jangka waktu 3 sampai 6 tahun.
- Menggunakan akad wadi'ah yadlommanah memberikan rasa aman dan mendapatkan keuntungan setiap bulan.

- Bebas biaya administrasi bulanan.
- Penarikan dapat dilakukan pada saat jatuh tempo sesuai dengan jangka waktunya.
- Setiap bulan juni mendapatkan hadiah paket belajar.

3) SIMAPAN (Simpanan Masa Depan)

- Tabungan yang direncanakan oleh program dalam jangka waktu terserah nasabah.
- Mulai dari 3 bulan setoran minimal Rp. 50.000.
- Mulai bulan dari 6 setoran minimal Rp. 25.000.
- Mendapatkan bagian keuntungan setiap bulan.

4) SIMWAPRES (Simpanan Siswa Berprestasi)

Simpanan yang dibuat khusus untuk pelajar guna melatih keberanian siswa untuk berhubungan dengan lembaga keuangan dan belajar merencanakan anggaran belanja sewaktu dibutuhkan tidak kesulitan serta berlatih hidup hemat.

- Simpanan pertama Rp. 10.000,- selanjutnya Rp. 50.000.
- Waktu menyetor bebas tergantung keinginan pelajar.
- Mendapat hadiah setiap bulan Juli dan Januari.
- Penarik dilakukan pada bulan Juni dan Desember.
- Mendapat bagian keuntungan setiap bulan.

5) SI HAJI ATAU SI UMROH

Simpanan haji atau umroh adalah produk simpanan yang didesain untuk

biaya naik haji atau umroh, dengan fasilitas :

- Mendapat porsi bagi hasil sesuai keputusan manajemen, dengan perkiraan bonus sekitar 40 bagian, setara kurang lebih 8,2 % (Bonus tertinggi dibanding simpanan lainnya untuk membantu orang naik haji atau umroh.
- Setoran minimal Rp. 100.000 dan selanjutnya bebas sewaktu-waktu, dengan penarikan hanya digunakan untuk berhaji atau umroh.

6) SI HAJI ATAU UMROH ANAK

Sama dengan SIHAJI ATAU SIUMROH, tetapi ini memiliki fasilitas tersendiri :

- Mendapatkan porsi bagi hasil sesuai keputusan manajemen, dengan perkiraan bonus sekitar 35% (setara kurang lebih 7%).
- Mendapatkan hadiah di awal.
- Ketentuan lainnya sesuai simpanan haji atau umroh dewasa.

7) SI QURRBAN

Adalah simpanan yang didesain untuk menyiapkan dana qurban.

Fasilitas :

- Mendapatkan porsi bagi hasil sesuai keputusan manajemen, dengan perkiraan bonus sekitar 37% (setara kurang lebih 7,5%).
- Setoran minimal Rp. 100.000 untuk selanjutnya bebas, dan hanya bisa dipergunakan untuk qurban.

2) Pembiayaan

Di BMT atau KSPPS pembiayaan dikenal hanya satu jenis, yaitu murobahah.

Adalah pembiayaan dengan jual beli sistem angsuran, harga ditentukan di awal (modal plus keuntungan), diangsur dalam waktu tertentu (misal 12 bulan, 24 bulan, dan lain-lain).

- a. Rukun Murobahah : penjual, pembeli, barang yang dijual, harga yang disepakati dan ijab dan qobul (perjanjian atau persetujuan).
- b. Syarat-Syarat Murobahah
 - 1) Syarat yang terkait dengan penjual dan pembeli : sempurna akal fikiran, cukup umur (baligh), cakap (mengerti hukum) dan tidak terpaksa melakukan jual-beli, saling ridho.
 - 2) Syarat yang terkait dengan barang : barang yang dijual harus ada, jelas kepimilikannya, jelas kriterianya (ukuran, bentuk, warna dan sifat) dan halal.
 - 3) Syarat yang terkait dengan harga : harga harus jelas dan disepakati, jenis mata uang harus jelas, dan pembayaran boleh ditangguhkan atau diangsur dengan syarat :
 - Jelas jangka waktu dan cara pembayarannya.
 - Jangka waktu efektif terhitung dari tanggal penyerahan.
 - Jangka waktu tidak boleh didasarkan pada musim yang tidak tetap.
 - Penjual berhak menentukan harga, dan Pembeli berhak menawar harga. (jadinya harga setelah saling ridho menerima antara kedua-belah pihak itulah harga yang disepakati).

c. Tahapan Murobahah

Tahapan murobahah di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah adalah sebagai berikut:

- 1) Nasabah datang kepada marketing dan mengajukan pembiayaan, mengisi formulir pengajuan pembiayaan KSPPS YAUMMI MAS.
- 2) Marketing melakukan atas barang yang akan di akad, melaporkan kepada komite dan dilakukan sidang komite (berdasar besarnya plafon), dan dilakukan persetujuan atau tidak.
- 3) KSPPS memberi surat persetujuan (jika disetujui), dan memberikan ketentuan yang perludilengkapi dan dilaksanakan.
- 4) Nasabah datang ke KSPPS ke bagian pembelian bagian administrasi, untuk dilakukan proses akad pembelian barang yang dijadikan objek jaminan atau barang yang dijual-belian. Nasabah mendapat uang kontan. (proses akad lengkap dihadapan notaris).
- 5) Nasabah menghadap ke bagian penjualan (diwakili marketing atau komite) untuk membeli barang yang telah dijual, dan mendapat ketentuan kesepakatan nilai angsuran dan lama angsuran secara jelas.
- 6) Kemudian proses akad pembelian dengan angsuran.

- 7) Semua dokumen ditandatangani (seluruh proses di atas, administrasinya terlampir).⁷

2. Gambaran Umum Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang menjadi responden di penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	25	48.1
2	Perempuan	27	51.9
3	Jumlah	52	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 52 responden karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mayoritas respondennya adalah perempuan karena berjumlah 27 responden sedangkan laki-laki hanya 25 responden.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai umur karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang menjadi responden di penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	15-20 tahun	0	0
2	21-30 tahun	38	73.1

⁷ <http://www.yaummimas.com>, di akses pada tanggal 22 November 2019, pukul : 07:06 WIB.

3	31-40 tahun	12	23.1
4	41-50 tahun	2	3.8
5	Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui dari 52 responden karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati rata-rata berusia 21-30 tahun sebanyak 38 orang, responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 12 orang, dan responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 2 orang.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang menjadi responden di penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhirnya

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD/ sederajat	0	0
2	SMP/ sederajat	0	0
3	SMA/ sederajat	37	71.2
4	S1/S2/D3/ sederajat	15	28.8
5	Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui dari 52 responden karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati rata-rata pendidikan terakhir adalah SMA/ sederajat sebanyak 32 orang, dan responden yang memiliki riwayat pendidikan terkahir di S1/S2/D3/ sederajat adalah sebanyak 15 orang.

d. Masa Bekerja Responden

Adapun data mengenai masa bekerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang menjadi responden di penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presenase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	2	3.8
2	1-5 tahun	7	13.5
3	6-10 tahun	38	73.1
4	11-20 tahun	5	9.6
5	Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui dari 52 responden rata-rata karyawan lama bekerja di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah 6-10 tahun yang berjumlah 38 orang, responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 7 orang, responden yang bekerja selama 10-20 tahun sebanyak 5 orang, dan responden yang bekerja belum ada 1 tahun hanya 2 orang.

e. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan para karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang menjadi responden di penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Auditing	1	1.9
2	Marketing	21	40.4
3	Manajer Area	1	1.9

4	Admin	6	11.5
5	Bagian Asset	1	1.9
6	Hummas	1	1.9
7	Customer Service	5	9.6
8	Teller	10	19.2
9	Sekretaris	1	1.9
10	Kacab	5	9.6
11	Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui dari 50 responden rata-rata karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati menjabat sebagai marketing sebanyak 21 orang, responden yang menjabat sebagai teller sebanyak 10 orang, responden yang menjabat sebagai kepala cabang sebanyak 5, responden yang menjabat sebagai admin sebanyak 6, responden yang menjabat sebagai auditing sebanyak 1 orang, responden yang menjabat *customer service* sebanyak 5 orang, responden yang menjabat sebagai manajer area sebanyak 1 oarang, responden yang menjabat sebagai hummas sebanyak 1 orang, responden yang menjabat sebagai sekretaris sebanyak 1 orang, dan yang menjabat sebagai bagian asset sebanyak 1 oarang.

f. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian masing-masing jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Gaya Kepemimpinan	X1.1	5	9.6	2	3.8	18	34.6	17	32.7	10	19.2
	X1.2	12	23.1	8	15.4	11	21.2	15	28.8	6	11.5
	X1.3	5	9.6	2	3.8	18	34.6	17	32.7	10	19.2
	X1.4	11	21.2	8	15.4	13	25	15	28.8	5	9.6
	X1.5	6	11.5	7	13.5	6	11.5	20	38.5	13	25
Pemberian Insentif	X2.1	1	1.9	4	7.7	21	40.4	20	38.5	6	11.5
	X2.2	5	9.6	2	3.8	20	38.5	12	23.1	13	25
	X2.3	5	9.6	2	3.8	17	32.7	18	34.6	10	19.2
	X2.4	1	1.9	4	7.7	20	38.5	23	44.2	4	7.7
	X2.5	3	5.8	1	1.9	18	34.6	25	48.1	5	9.6
Lingkungan Kerja	X3.1	1	1.9	4	7.7	21	40.4	20	38.5	6	11.5
	X3.2	1	1.9	4	7.7	16	30.8	17	32.7	14	26.9

	X3.3	2	3.8	2	3.8	3.8	21	40.4	22	42.3	5	9.6
	X3.4	1	1.9	6	11.5	20	38.5	38.5	17	32.7	8	15.4
	X3.5	2	3.8	3	5.8	18	34.6	34.6	19	36.5	10	19.2
Kinerja Karyawan	Y1.1	2	3.8	3	5.8	18	34.6	34.6	19	36.5	10	19.2
	Y1.2	5	9.6	2	3.8	18	34.6	34.6	17	32.7	10	19.2
	Y1.3	2	3.8	3	5.8	18	34.6	34.6	20	38.5	9	17.3
	Y1.4	2	3.8	6	11.5	14	26.9	26.9	19	36.5	11	21.2
	Y1.5	2	3.8	3	5.8	19	36.5	36.5	19	36.5	9	17.3

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa : item (X1.1) reponden yang menjawab sangat setuju 10, setuju 17, netral 18, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 5, bahwa responden rata-rata berpendapat biasa saja jika penentu kebijakan di lakukan oleh pemimpin. Item (X1.2) yang menjawab sangat setuju 6, setuju 15, netral 11, tidak setuju 8 dan sangat tidak setuju 12, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju dengan pemimpin selalu melakukan musyawarah dalam menentukan keputusan. Item (X1.3) yang menjawab sangat setuju 10, setuju 17, netral 18, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 5, bahwa reponden rata-rata berpendapat biasa saja atas gaya kepemimpinan yang memberikan masukan jika terdapat suatu masalah. Item (X1.4) yang menjawab sangat setuju 5, setuju 15, netral 13, tidak setuju 8 dan sangat tidak setuju 11, bahwa responden setuju dengan adanya pemberian motivasi oleh pemimpin. Item (X1.5) yang menjawab sangat setuju 13, setuju 20, netral 6, tidak setuju 7 dan sangat tidak setuju 6, bahwa responden setuju atas pemimpin yang memberikan tugas sesuai keahlian karyawan.

2) Variabel Pemberian Insentif

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa: item (X2.1) responden yang menjawab sangat setuju 6, setuju 20, netral 21, tidak setuju 4 dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden biasa saja atas pemberian insentif sesuai dengan hasil kerja. Item (X2.2) yang menjawab sangat setuju 13, setuju 12, netral 20, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 5, bahwa responden bersikap biasa saja tas pemberian insentif berupa pujian dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Item (X2.3) yang menjawab setuju 10, setuju 18, netral 17, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 5, bahwa responden setuju dengan pemberian insentif berupa jaminan sosial ketenaga kerja. Item (X2.4) yang menjawab setuju 4, setuju 23, netral 20, tidak setuju 4, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden berpendapat setuju dengan pemberian

insentif yang diberikan tepat waktu. Item (X2.5) yang menjawab setuju 5, setuju 25, netral 15, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 3, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju dengan pemberian insentif sudah adil sesuai dengan hasil kerja.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa: item (X3.1) responden yang menjawab sangat setuju 6, setuju 20, netral 21, tidak setuju 4, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat biasa saja atas perlengkapan kerja sudah memadai. Item (X3.2) yang menjawab sangat setuju 14, setuju 17, netral 16, tidak setuju 4, sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju atas lingkungan kerja tanpa polusi. Item (X3.3) yang menjawab sangat setuju 5, setuju 22, netral 21, tidak setuju 2. Dan sangat tidak setuju 2, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju atas lingkungan kerja yang terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Item (X3.4) yang menjawab sangat setuju 8, setuju 17, netral 20, tidak setuju 6, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat biasa saja atas hubungan kerja terhadap karyawan lainnya. Item (X3.5) yang menjawab sangat setuju 10, setuju 19, netral 18, tidak setuju 3, dan sangat tidak setuju 2, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju atas hubungan karyawan dengan pemimpin.

4) Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa: item (Y1.1) responden yang menjawab sangat setuju 6, setuju 20, netral 21, tidak setuju 4, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat biasa saja atas kinerja karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara teliti. Item (Y1.2) yang menjawab sangat setuju 10, setuju 17, netral 18, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 5, bahwa responden rata-rata berpendapat atas kinerja karyawan melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Item (Y1.3) yang menjawab sangat setuju 9, setuju 20, netral 18, tidak setuju 3, dan sangat tidak setuju 2, bahwa responden

rata-rata berpendapat bahwa kinerja karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Item (Y1.4) yang menjawab sangat setuju 11, setuju 19, netral 14, tidak setuju 6, dan sangat tidak setuju 2, bahwa reponden rata-rata berpendapat setuju atas kinerja karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Item (Y1.5) yang menjawab sangat setuju 9, setuju 19, netral 19, tidak setuju 3, sangat tidak setuju 2, bahwa reponden rata-rata berpendapat setuju dan biasa saja atas kinerja karyawan yang dapat meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu-kewaktu.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Kuesioner dari masing-masing pertanyaan dikatakan valid jika koefisien validitas lebih dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361. Untuk hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,895	Valid
	X1.2	0,698	Valid
	X1.3	0,921	Valid
	X1.4	0,821	Valid
	X1.5	0,534	Valid
Pemberian Insentif	X2.1	0,663	Valid
	X2.2	0,748	Valid
	X2.3	0,699	Valid
	X2.4	0,579	Valid
	X2.5	0,646	Valid
Lingan Kerja	X3.1	0,563	Valid
	X3.2	0,686	Valid
	X3.3	0,600	Valid
	X3.4	0,732	Valid
	X3.5	0,650	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,780	Valid
	Y1.2	0,919	Valid
	Y1.3	0,933	Valid

	Y1.4	0,885	Valid
	Y1.5	0,469	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2019.*

Dari data diatas dapat disimpulkan bahawa hasil uji data pada setiap item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan validitas, karena r_{hitung} lebih besar dari (\geq) r_{tabel} maka setiap pertanyaan dapat digunakan untuk pengambilan suatu data.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha, yang mana suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 dan sebaliknya jika Cronbach Alpha diketemukan angka koefisien lebih kecil ($< 0,60$), maka dikatakan tidak reliabel. Untuk hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,799	Reliabel
2	Pemberian Insentif	0,806	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,751	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,722	Reliabel

Sumber : *Data primer yang diolah, 2019.*

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka untuk semua variabel yang ada yaitu gaya kepemimpinan, pemberian insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

c. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik ang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolonieritas, heterokedastisitas dan normalitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
1	Multikolonieritas	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gaya Kepemimpinan</i> 0,720 (tolerance), 1.388 (VIF) • <i>Pemberian Insentif</i> 0,383 (Toleran), 2.614 (VIF) • <i>Lingkungan Kerja</i> 0,482 (Toleran), 2.076 (VIF) 	Tidak ada multikolonieritas
2	Heterokedastisitas	Titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Normalitas	• <i>Grafik Histogram</i> memberik	Data berdistribusi normal

		<p>an pola normal dan membentuk lonceng sempurna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual</i> titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. 	
--	--	--	--

Sumber : *data pimer yang diolah*, 2019

1) Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik itu tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk uji multikolonieritas adalah nialai *tolerance* ≥ 0.10 atau sama dengan niali VIF ≤ 10 .

Berdasarkan data yang telah diolah, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,720, pemberian insentif 0,383, dan lingkungan kerja sebesar 0,482 lebih dari (\geq) 0.10. Karena korelasinya di bawah 90%, maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Sedangkan semua variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari (\leq) 10 yaitu gaya kepemimpinan sebesar 1.388, pemberian insentif 2.614, dan lingkungan kerja sebesar 2.076. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak heterokedastisitas.

Dari data yang diolah bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (kinerja karyawan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

d. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut, diperlukan analisa data agar

hasil nantinya efisien. Adapun criteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

No	Uji Hipotesis	Hasil	Keterangan
1	Regresi Linier Berganda	Konstanta 1,162 Koefesien <i>Gaya Kepemimpinan</i> 0,215 Koefesien <i>Pemberian Insentif</i> 0,270 Koefesien <i>Lingkungan Kerja</i> 0,468	Berpengaruh positif
2	Uji Parsial (Uji T) Sig.	<i>Gaya Kepemimpinan</i> 2,949 <i>Pemberian Insentif</i> 2,175 <i>Lingkungan Kerja</i> 3,540 <i>Gaya Kepemimpinan</i> 0,005 <i>Pemberian Insentif</i> 0,035 <i>Lingkungan Kerja</i> 0,001	Berpengaruh signifikan dan hipotesisnya dapat diterima
3	Uji Simultan (Uji F) Sig.	32,441 0,000	Hipotesisnya dapat diterima secara bersama-sama
4	Uji Koefesien Derteminan (<i>Adjusted R²</i>)	0,649	Memberikan sumbangan sebesar 64,9%, model

			yang di gunakan itu kuat.
--	--	--	---------------------------------

Sumber: *data primer yang di olah*, 2019

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji sejauh manapengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,162 + 0,215 + 0,270 + 0,468$$

Dimana :

- a : Konstanta
- X_1 : Gaya Pemimpin
- X_2 : Pemberian Isentif
- X_3 : Lingkungan Kerja
- Y : Kinerja Karyawan
- e : Kesalahan

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel Bebas

Dari persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal, antara lain :

- a) Konstanta sebesar 1,162 memberikan arti jika tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, persepsi gaya kepemimpinan (X_1), pemberian insentif (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Maka nilai variabel dependen (Y) memiliki nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 1,162.
- b) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,215. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan (X_1) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 21,5%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan,

semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

- c) Nilai koefisien regresi pemberian insentif sebesar 0,270. Hal ini berarti, jika pemberian insentif (X_2) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 27%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan, semakin baik pemberian insentif maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- d) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,468. Hal ini berarti, jika lingkungan kerja (X_3) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 46,8%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik dan nyaman lingkungan kerjanya maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2) Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji signifikan parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = 52-4 = 48$, yang mana t_{tabel} memiliki nilai sebesar 2,011. Hasil yang berpengaruh adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan hasil uji T dapat di simpulkan bahwa :

- a) Adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,949 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dengan signifiksn sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan gaya

kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. **Diterima.**

- b) Adanya pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,175 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dengan signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pemberian insentif (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. **Diterima.**
- c) Adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Karena nilai t_{hitung} sebesar 3,540 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dengan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. **Diterima.**

3) Uji Silmutan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tabel distribusi F dapat dicari dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, yang mana $df_1 = 4-1$ dan $df_2 = 52 - 4 = 48$ yang mana di bulatkan menjadi 50, jadi nilai F_{tabel} untuk penelitian ini adalah 2,79.

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 32.441 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari α yaitu sebesar 0,05 karena F_{tabel} lebih besar dari F_{hitung} yaitu 2,79. Maka keputusannya adalah menerima hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan

lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4) Koefesien Derteminan (R^2)

Koefesien derteminan (R^2) lakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menenrangkan variasivariabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila koefesien derteminan (R^2) mendekati salah satu angka satu maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen semakin besar.

Dari hasil koefesien derteminan diperoleh nilai koefesien derteminan yang dinotasikan dalam angka *adjusted R square* sebesar 0,649 atau 64,9% yang mana nilai ini mendekati angka satu maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat. Ini artinya 64,9% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pemberian insentif dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 64,9\% = 35,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Hal tersebut memang perlu di perhitungkan dalam kinerja karyawan yang baik. Semakin baik hal tersebut maka akan semakin menunjukkan hasil kinerja karyawan yang sangat baik. Setelah menganalisis data yang diperoleh menggunakan metode statistik maka langkah selanjutnya penulis akan membahas analisis tersebut.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Menurut Koontz & O'donnel, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok

orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya dan menurut Wleyex & Yuki, mendefinisikan kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut, makna dari kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui motivasi yang tepat, sehingga adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi maupun perusahaan.⁸

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi pelaku pengikut-pengikutnya itu dikatakan berhasil dengan beberapa gaya, seorang pemimpin mempunyai beberapa gaya atau *style* tersendiri dalam mempengaruhi pengikut-pengikutnya.⁹

Hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,949 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dengan p value (sig) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendyka Dio Siswanto yang meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia)" diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari beberapa gaya kepemimpinan yang pengaruh positif dan

⁸ Moeharino, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 381.

⁹ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, 302-303.

signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Pengertian insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Sebuah sistem insentif yang berjalan baik disebuah perusahaan mungkin gagal bila dicoba di perusahaan lain. Insentif merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Insentif dapat diartikan sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹¹

Hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,175 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dengan p value (sig) sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pemberian insentif (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haeder dkk yang meneliti tentang "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya

¹⁰ Rendyka Dio Siswanto, *Pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT Freeport Indonesia)*, 190

¹¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, ed. Nur Rianto Al Arif, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 89.

Abadi Montor di Masamba Kabupaten Luwu Utara” diketahui bahwa adanya pengaruh pemberian insentif secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Montor di Masamba Kabupaten Luwu Utara.¹²

Pemberian insentif yang memadai juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.¹³

Hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini menunjukkan adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati. Karena nilai t_{hitung} sebesar 3,540 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dengan p value (sig) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.

¹² Haeder,dkk, “Pengaruh Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Montor di Masamba Kabupaten Luwu Utara”, *Jurnal Equilibrium*, Vol. 05 No. 01, (2015): 15.

¹³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik), 192.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suranto dan Iwan suroso yang meneliti tentang “Pengaruh *Reward*, pelatihan dan lingkungan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pengelola BMT BUS Lasem”. Peneliti menyimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh yang silmutan dari variabel *reward*, pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.

4. Pengaruh antara gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara silmutan pengaruh antara gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPSS Yaummi Maziyah Assa’adah Pati. Karena nilai F_{hitung} sebesar 32.441 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari α yaitu sebesar 0,05 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,79. Maka keputusannya adalah menerima hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan, pemberian insentif, dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu

¹⁴ Sutono dan Iwan Suroso, “Pengaruh Reward Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang Berdampak pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT Bus Lasem”, *Analisis Manajemen* Vol. 4 No. 1 (2009), ISSN : 1411-1799. 44-45

adanya pemberian insentif yang memadai juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Dari semua variabel diatas variabel yang pengaruhnya paling tinggi adalah lingkungan kerja, karena memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,540 yang mana lebih besar dari variabel lain.

