

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. BMT Bina Ummat Sejahtera

BMT BUS kependekandari Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera lahir pada tanggal 10 November 1996 atas prakarsa ICMI Orsat Rembang dengan modal awal Rp. 2.000.000,-. Dibawah kepengurusan H. Abdul Yazid pada awal berdirinya, BMT BUS hanya dikelola oleh 3 orang sarjana yang anehnya ketiganya bukanlah lulusan dari ekonomi. Ketiga orang tersebut adalah Drs. Ahmad Zuhri dengan dasar pendidikan keguruan. Drs. Saifuddin dengan dasar pendidikan publisitik, dan Drs. Rokhmad dengan dasar pendidikan ilmu syariah. Meskipun dari ketiga pengelola tersebut tidak mempunyai dasar ilmu ekonomi namun berkat kekuatan niat dan semangat berhasil menghantarkan BMT BUS menjadi lembaga yang saat ini mampu bersaing di kancah perekonomian nasional.

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera-Pati merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang menyalurkan pembiayaan kepada sektor UMKM dengan menggunakan skim pembiayaan syariah. Pembiayaan yang mendominasi pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera-Pati yaitu pembiayaan dengan akad mudharabah yang mulai dihindar oleh lembaga-lembaga mikro syariah lain di Indonesia. KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sudah memiliki 115 kantor cabang pada tahun 2017.

a. Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera

Adapun Visi dan Misi dari BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) sebagai berikut:

1) VISI

Menjadi Lembaga Keuangan Syariah Terdepan Dalam Pendampingan Usaha Kecil Yang Mandiri.

2) MISI

a) Membangun lembaga jasa keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan

ekonomi syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.

- b) Menjadikan lembaga jasa keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- c) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infak, dan sedekah, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- d) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.
- e) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai Khoera Ummat.

b. Prinsip Operasional BMT Bina Ummat Sejahtera

Prinsip kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Sebagai lembaga keuangan non Bank, BMT Bina Ummat Sejahtera melakukan prinsip kerjanya. Prinsip kerjanya BMT Bina Ummat Sejahtera mempunyai prinsip kerja sebagai berikut:

- 1) Pemberdayaan, BMT Bina Ummat Sejahtera adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang selalu menstransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembanaan sumber daya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran,

sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

- 2) Keadilan Adil bukan berarti harus sama baik dalam takaran atau jumlahnya. Adil adalah menempatkan sesuatu sesuai dengan porsi yang pas tanpa ada pihak yang kelebihan maupun kekurangan. Maksudnya adalah saat kita melakukan sesuatu dengan porsi yang sudah ada.
 - 3) Pembebasan Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, BMT Bina Ummat Sejahtera yang berazaskan akhlaqul karimah dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan umat dari penjajahan ekonomi menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.
- c. Budaya kerja BMT Bina Ummat Sejahtera.

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

- 1) Shidiq
Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkataabenar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.
- 2) Amanah
Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.
- 3) Fathonah
Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.
- 4) Tabligh
Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

d. Perkembangan Kelembagaan BMT Bina Ummat Sejahtera

1) Identitas Umum :

- a) Nama Lembaga : Koperasi Simpan Pinjam Syariah Baitul Maal Wat Tamwil (KSPS BMT) Bina Ummat Sejahtera
- b) Motto : Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua
- c) Diresmikan Tanggal : 10 November 1996 Oleh Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (Orsat Kabupaten Rembang)
- d) Badan Hukum : 1. Koperasi Serba Usaha “Unit Simpan Pinjam”
- e) Nomor Badan Hukum : 13801/BH/KWK.11/III/1998, tanggal 31 Maret 1998
- f) Perubahan Anggaran Dasar : 2. Koperasi Simpan Pinjam Syari’ah
- g) Keputusan Gubernur Nomor : 03/BH/PAD/KDK.11/VII/2002, tanggal 01 Juli 2002
- h) Perubahan Anggaran Dasar : 3. Koperasi Jasa Keuangan Syariah
- i) Keputusan Gubernur Nomor : 04/PAD/KDK.11/IV/2006, tanggal 04 April 2006
- j) Keputusan Gubernur Nomor : 09/PAD/KDK.11/VIII/2007, tanggal 22 Agustus 2007
- k) Perubahan Anggaran Dasar : 4. Koperasi Simpan Pinjam Syari’ah
- l) Keputusan Men. Kop. Dan UKM : 188/PAD/M.KUKM.2/III/2014, tanggal 26 Maret 2014

2) Pengawas

- a) Ketua : Hj. Maryam Cholil
- b) Anggota : H. Jumanto PS., S.Pd., MM.

- c) Anggota : H. Minanul Ghoﬀar, ST., MM.
- 3) Pengawas Syariah
 - a) Ketua : H. Mahmudi, S.Ag.,M.SI.
 - b) Anggota : H. Taufiqurrohman, BA
 - c) Anggota : H. Anwar Said
- 4) Pengurus
 - a) Ketua : Drs. H. Ahmad Zuhri, MM.
 - b) Wakil Ketua : H. Moh. Anshori, S.Pd.
 - c) Sekretaris : Drs. H. Rokhmad, MSI.
 - d) Bendahara : Drs. H. Saifuddin, MM.
 - e) Wakil Bendahara : Siti Umi Sa'diyah, S.Ag.
- e. Produk-produk yang dikeluarkan oleh lembaga KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu terdiri dari:
 - Si Rela (Simpanan Sukarela Lancar) Si Rela adalah produk simpanan yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, yaitu anggota sebagai shohibul maal (pemilik dana) sedangkan BMT sebagai mudharib (pelaksana/pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati di muka.
 - Si Suka (Simpanan Sukarela Berjangka) Si suka adalah simpanan berjangka yang berdasarkan prinsip mudharabah, dengan prinsip ini simpanan dari shohibul maal (pemilik modal) akan diperlakukan sebagai investasi oleh mudharib (pengelola dana). BMT akan memanfaatkan dana tersebut secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat dengan profesional dan sesuai syari'ah. Hasil usaha tersebut dibagi antara pemilik modal dan BMT sesuai nisbah (porsi) yang telah disepakati diawal.
 - Si Sidik (Simpanan Siswa Pendidikan) Si Sidik adalah simpanan untuk perencanaan biaya pendidikan siswa sekolah mulai dari umur 0 tahun sampai perguruan tinggi. Simpanan ini berdasarkan prinsip wadhiah yadh dhamanah, yaitu shohibul maal menitipkan dananya pada BMT, kemudian atas seijin shohibul maal BMT dapat memanfaatkan dana tersebut.

Simpanan Haji (Si Haji) Si Haji adalah simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah haji. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan prinsip wadhiah yadh dhamanah dimana atas izin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip. Anggota menitipkan dananya ke BMT dan setelah simpanan anggota mencukupi, maka BMT akan menyetorkan kepada BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji) yang sudah online dengan SISKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu) untuk selanjutnya didaftarkan. Adapun Setoran awal Rp. 100.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000,-. Tidak dikenakan biaya administrasi bulanan.

Si Aqur (Simpanan Aqiqah /Qurban) Berqurban tidak hanya meneladani kesalehan Nabi Ismail dan Nabi Ibrahim, melainkan berqurban melatih untuk berbagi.

f. Produk Pembiayaan BMT Bina Ummat Sejahtera

Adapun produk pembiayaannya yang ada di BMT Bina Ummat Sejahtera terdiri dari:

- 1) Mudharabah (Modal Kerja) Mudharabah merupakan akad pembiayaan antara dua pihak, dimana BMT sebagai Shohibul Maal (penyedia modal) dan anggota sebagai Mudhorib (pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan ketentuan nisbah sesuai kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Bai Bitsaman Ajil (Jual Beli) Akad pembiayaan dengan sistem pengadaan barang, BMT mendapatkan margin (keuntungan) yang telah disepakati dan dibayar dengan sistem angsuran dengan jangka waktu yang disepakati kedua belah pihak.
- 3) Ijarah (Jasa) Akad pembiayaan dengan prinsip sewa menyewa ditujukan untuk memenuhi kebutuhan anggota untuk menyewa asset pribadi maupun usaha, dengan pemberian ujroh yang disepakati kedua belah pihak serta jangka waktu sesuai kesepakatan.

- 4) Qardul Hasan (Kebajikan) Pembiayaan anggota yang bertujuan untuk kebajikan dengan pertimbangan sosial yang tidak dikenakan bagi hasil ataupun margin, anggota hanya diwajibkan mengembalikan pokok pinjamannya saja.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT BUS Cabang Pati, dalam karakteristik responden ini meliputi identitas diri dari karyawan yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hasil analisis dari hal-hal tersebut akan disajikan dalam table-tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
19-23 tahun	16	29,1
24-28 tahun	18	32,7
29-33 tahun	11	20,0
33-38 tahun	7	12,7
≥39 tahun	3	5,5
Jumlah	55	100

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan 55 responden terdapat 16 orang yang berusia antara 19 – 23 tahun dengan presentase 29,1%, 18 orang yang berusia antara 24 – 28 tahun dengan presentase 32,7%, 11 orang yang berusia 29 – 33 tahun dengan presentase 20%, 7 orang yang berusia 34 – 38 tahun dengan presentase 12,7%, dan yang terakhir ada 3 orang berusia diatas 39 tahun dengan presentase 5,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 24 – 38 tahun.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	34	61,8
Perempuan	21	38,2
Jumlah	55	100

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan 55 responden yang ada, terdapat 34 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 61,8%, dan yang terakhir ada 21 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 38,2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	27	49,1
D3	4	7,3
S1	22	40,0
S2	2	3,6
Jumlah	55	100

Berdasarkan data yang diperoleh, dari 55 responden yang ada, terdapat 27 orang yang berpendidikan SMA dengan persentase 49,1% dan pendidikan D3 terdapat 4 orang dengan persentase 7,3%, pendidikan S1 22 orang dengan persentase 40% serta pendidikan S2 ada 2 orang dengan persentase 3,6%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA.

Tabel 4.4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
6 bulan-1,5 tahun	16	29,1
2-3 tahun	21	38,2
3,5-4,5 tahun	9	16,4
>5 tahun	9	16,4
Jumlah	55	100

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan 55 responden, terdapat 16 orang yang telah bekerja selama 6 bulan – 1,5 tahun dengan presentase

29,1%, 21 orang yang telah bekerja selama 2 – 3 tahun dengan presentase 38,2%, 9 orang yang telah bekerja selama 3,5 - 4,5 tahun dengan presentase 16,4%, dan yang terakhir ada 9 orang yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun dengan presentase 16,4%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang lama bekerjanya selama 2 – 3 tahun.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang ada dalam suatu kuosioner valid atau tidak. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r_{hitung} negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 4.5 Hasil Validitas Kinerja Karyawan

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0.692	0.361	Valid
2.	0.724	0.361	Valid
3.	0.578	0.361	Valid
4.	0,807	0.361	Valid
5.	0,779	0.361	Valid
6.	0,611	0.361	Valid
7.	0,528	0.361	Valid
8.	0,386	0.361	Valid
9.	0,566	0.361	Valid
10.	0,486	0.361	Valid
12.	0,709	0.361	Valid
13.	0,676	0.361	Valid
14.	0,775	0.361	Valid
15.	0,617	0.361	Valid

Dari hasil analisis didapatkan nilai korelasi skor item dengan skor total nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah data $n=30$ didapatkan r tabel sebesar 0.361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.6 Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan Spiritual

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0,720	0.361	Valid
2.	0,638	0.361	Valid
3.	0,549	0.361	Valid
4.	0,447	0.361	Valid
5.	0,545	0.361	Valid
6.	0,578	0.361	Valid
7.	0,509	0.361	Valid
8.	0,373	0.361	Valid
9.	0,711	0.361	Valid
10.	0,450	0.361	Valid

Dari hasil analisis didapatkan nilai korelasi skor item dengan skor total nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah data $n=30$ didapatkan r tabel sebesar 0.361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid. Maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel gaya kepemimpinan spiritual adalah valid.

Tabel 4.7 Hasil Validitas Lingkungan Kerja

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0,401	0.361	Valid
2.	0,580	0.361	Valid
3.	0,467	0.361	Valid
4.	0,595	0.361	Valid
5.	0,418	0.361	Valid
6.	0,586	0.361	Valid
7.	0,722	0.361	Valid

Dari uji validitas didapatkan hasil bahwa nilai r hitung > nilai rtabel pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 30$ yaitu 0,361 maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 4.8 Hasil Validitas Kepuasan Kerja

No.	Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1.	0,683	0.361	Valid
2.	0,660	0.361	Valid
3.	0,530	0.361	Valid
4.	0,795	0.361	Valid
5.	0,772	0.361	Valid
6.	0,538	0.361	Valid
7.	0,488	0.361	Valid
8.	0,548	0.361	Valid
9.	0,415	0.361	Valid
10.	0,655	0.361	Valid
11.	0,576	0.361	Valid
12.	0,805	0.361	Valid
13.	0,708	0.361	Valid

Dari uji validitas didapatkan hasil bahwa nilai r hitung > nilai rtabel pada $\alpha = 5\%$ dan $N = 30$ yaitu 0,361 maka dapat disimpulkan semua item untuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana pengambilan keputusannya:

Jika nilai alfa $> 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi atau dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan spiritual	0,840	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,791	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,904	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel. Terbukti dari nilai r alpha lebih besar dari 0,7.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74295941
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,051
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Spiritual	0,224	4,461	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,525	1,906	Tidak Ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,261	3,827	Tidak Ada Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari variabel gaya kepemimpinan spiritual memiliki nilai tolerance sebesar 0,224 dan VIF sebesar 4,461 dan dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,525 dan VIF sebesar 1,906, kepuasan kerja dengan nilai tolerance 0,261 dan VIF 3,827. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai tolerance $> 0,1$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Spiritual	1,424	0,161	Bebas heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	1,104	0,275	Bebas heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	1,096	0,246	Bebas heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja dan

Kepuasan Kerja diperoleh *p value* sebesar $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

1) Uji F

Langkah pertama dalam uji f yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan spiritual (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana df pembilang = 116, df penyebut = 162 dan nilai $\alpha = 0,0116$, sehingga di dapat F tabel = 162, 116 seperti pada gambar tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1564,389	3	521,463	162,116	,000 ^b
Residual	164,047	51	3,217		
Total	1728,436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

2) Uji T

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan dengan alat penguji signifikansi t-test. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan untuk menyatakan apakah koefisien korelasi parsial yang diperoleh signifikan atau tidak signifikan adalah nilai koefisien t. Uji t merupakan uji signifikansi untuk mengukur keberartian koefisien regresi variabel

independen satu per satu. Maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,129	2,539		,445	,049
Gaya Kepemimpinan	,525	,112	,428	4,702	,000
Lingkungan Kerja	,301	,101	,177	2,974	,004
Kepuasan Kerja	,486	,097	,425	5,032	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

3) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H1 : Gaya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

H0 : Gaya Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

H1 diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel

H1 ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel

Berdasarkan table 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan spiritual $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,702 > 2,0075$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan spiritual

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

4) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

H0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

H2 diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel

H2 ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel

Berdasarkan table 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,004 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,974 > 2,0075$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Kabupaten Pati.

5) Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

H0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

H3 diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel

H3 ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel

Berdasarkan table 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepuasan kerja $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $5,032 > 2,0075$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

C. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.13 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan spiritual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 4,702 maka dari itu variabel tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari analisis diatas menggambarkan semakin tinggi gaya kepemimpinan spiritual yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang bekerja di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Kepemimpinan spiritual merupakan tipe kepemimpinan yang ditandai dengan mempertahankan integritas, kebaikan, kerja tim, mengetahui, keutuhan, dan keterkaitan.¹ Gaya kepemimpinan spiritual menumbuhkan cinta altruistik serta menunjukkan serangkaian perilaku pemimpin untuk menghargai dan memberikan rasa kepedulian, saling menghormati dan menghasilkan rasa keberadaan, dipahami dan dihargai oleh anggota organisasi. Visi dalam model kepemimpinan spiritual memberikan tujuan intrinsik untuk hidup dan secara spiritual didasarkan ketika karyawan memiliki rasa harapan atau keyakinan bahwa visi bersama akan melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan masa depan.²

Hasil penelitian tersebut membuktikan seberapa kuat pengaruhnya gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan spiritual diindikasikan dapat digunakan sebagai proses timbal balik perusahaan dengan karyawan yang akan mempengaruhi

¹Aydin, B., and Ceylan, A. *The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity*. (Afr. J. Bus. Manag. 3, 2009) 184–190. doi: 10.5897/ AJBM09.015

²Chen, C., and Yang, C. *The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi-sample analysis*. J. Bus. Ethics 105, 107–114. 2012 doi: 10.1007/s10551-011-0953-3

semangat kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang di embannya.

Dari Hasil penelitian dapat digunakan untuk mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian dari Ronald Tanuwijaya (2015) yang berjudul “Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama”berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel spiritual leadership memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karywan PT. Sari Prawita Pratama.³

Penelitian lain yang dilakukan oleh wang et al (2019) di cina yang berjudul “The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective” juga menyebutkan bahwa 306 pasang karyawan dan merekapengawas di 26 tim dari industri energi di daratan Cina, dengananalisis multilevel. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritualsecara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tugas karyawan.⁴

Penelitian ini juga mendukung teori dari Fry, yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual diperlukan dan digunakan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, selain itu dapat memunculkan sifat, sikap, bahkan perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainnya karena kepemimpinan dalam hal ini bukanlah hanya dipandang sebagai urusan yang terkait dengan sesama manusia atau bisnis yang hanya demi mencari uang dan keuntungan, melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhannya dan agama yang diyakininya.⁵

³Ronald Tanuwijaya, *Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama, Surabaya. 2015

⁴Minghui Wang, Tengfei Guo^{1*}, Yakun Ni¹, Sudong Shang² and Zheng Tang. The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective. ORIGINAL RESEARCH published: 04 January 2019 doi: 10.3389/fpsyg.2018.02627.

⁵Fry LW, (2003) “Toward A Theory Of Spiritual Leadership”, *The Leadership Quarterly*. No.14 693-727.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor gaya kepemimpinan spiritual yang diberikan maka akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati. Faktor gaya kepemimpinan spiritual penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan spiritual diindikasikan dapat digunakan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai gaya kepemimpinan spiritual yang tinggi akan mempengaruhi karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu gaya kepemimpinan spiritual perusahaan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat mendapatkan kinerja yang terbaik.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,004 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,974 > 2,0075$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Lingkungan tempat kerja adalah komponen penting dari kehidupan kerja karyawan. Sebagai karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja. Karyawan yang puas dari lingkungan pekerjaannya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih positif (Kamarulzaman, Saleh, Hashim, Hashim, & Abdul-Ghani, 2011).⁶

Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan

⁶N. Kamarulzaman, A. A. Saleh, S. Z. Hashim, H. Hashim, A. A. Abdul-Ghani. An Overview of the Influence of Physical Office Environments Towards Employee. Procedia Engineering 20:262-268 · December 2011

menyenangkan.⁷ begitupula sebliknya menurut hasil penelitian yang dilakukn oleh Mathews bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sementara kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja yang tidak efisien serta mengurangi kepuasan kerja. Lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan seperti pencahayaan, kebisingan, warna, kualitas udara dan furnitur yang tidak sesuai. Hasil penelitian relevan dan mendukung bahwa berbagai faktor di lingkungan tempat kerja bertanggung jawab atas peningkatan produktivitas karyawan.⁸

Penelitian lain juga mendukung hasil penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Al-Omari et al (2017) bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih. Pengusaha harus mengambil inisiatif untuk memotivasi karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Ketika karyawan termotivasi, kinerja pekerjaan mereka akan meningkat, dan mereka akan mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan pengusaha.⁹

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja kryawan di BMT BUS Cabang Puri Pati

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepuasan kerja $0,000 < 0,05$ dan t

⁷Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal Ilmiah. 2015;Vol. 03, No. 01.

⁸Mathews Christopher. *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review*. International Journal of Science and Research (IJSR)(2013).

⁹Al-Omari, khaled and Haneen Okasheh. *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp.

hitung sebesar $5,032 > 2,0075$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati.

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Javed, Balouch dan Hassan dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan.¹⁰

Indikator penghargaan yang diberikan pemimpin di BMT BUS Cabang Puri Pati adalah atas prestasi yang dicapai menjadi indikator terbesar yang dalam faktor kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di BMT BUS Cabang Puri Pati memiliki motivasi yang besar dalam bekerja karena apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja mereka sangat baik. Karyawan pun menjadi puas atas apresiasi tersebut. Sehingga pekerjaan mereka menjadi maksimal.

Dengan kinerja karyawan yang maksimal itu, maka hasil kerja karyawan jarang menerima komplain. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat Ali Idris dan Kalalinggi tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

¹⁰Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions, *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140.

¹¹Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R., (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda. *e-Journal Administrative Reform*, 2013, 1(2), 418–430.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.¹² Dapat dikatakan bahwa para karyawan akan mengalami tingkat kinerja yang tinggi apabila dalam proses bekerja terpenuhi kepuasan kerja yang diinginkannya. Selain itu kepuasan kerja juga akan menunjang proses bekerja agar pekerjaan itu terlaksana secara baik dan tidak mempersulit karyawan. Perusahaan diharapkan memperhatikan permasalahan kepuasan kerja dengan menyediakan fasilitas yang diperlukan saat bekerja dan menjaga penataan ruang kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik.



¹²Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA* Vol. 6, No. 2 (2018).