

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT BUS ¹

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) BMT Bina Ummat Sejahtera berdiri bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.

Tahun 1996 Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternative berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai pada akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS), pada tanggal 26 Maret 2014 berubah lagi menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) dan pada tanggal 15 Desember 2015 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS).

Sebagaimana menjadi motto KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu sebagai "*Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua*", bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) BMT Bina

¹ Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah, Baitul Mal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera, diunduh pada 1 April, 2019, <http://www.bmtbus.co.id>.

Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita-cita kesejahteraan bersama.

b. Sasaran, Motto, Visi dan Misi KSPPS BMT BUS

Adapun sasaran, motto, visi dan misi dari KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) sebagai berikut:²

1) Sasaran

Dengan memanfaatkan jaringan dan pengalaman, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada :

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

2) Motto

Wahana kebangkitan ekonomi ummat dari ummat untuk ummat sejahtera untuk semua.

3) Visi

Menjadi lembaga keuangan syari'ah terdepan dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah yang mandiri.

4) Misi

Adapun misi pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai berikut:

- a) Membangun lembaga keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.

² Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah, Baitul Mal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera, <http://www.bmtbus.co.id>.

- b) Menjadikan lembaga 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 mikro, kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- d) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.
- e) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat islam sebagai *khoero ummat*.

c. Budaya Kerja

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga 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 SAFT³:

- 1) *Shidiq*
Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.
- 2) *Amanah*
Menjadi terpercaya, peka, obyektif, dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

³ Hasil dokumentasi foto, diambil penulis saat dilapangan pada 25 April 2019.

- 3) *Fathonah*
Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.
- 4) *Tablig*
Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

d. Prinsip Kerja

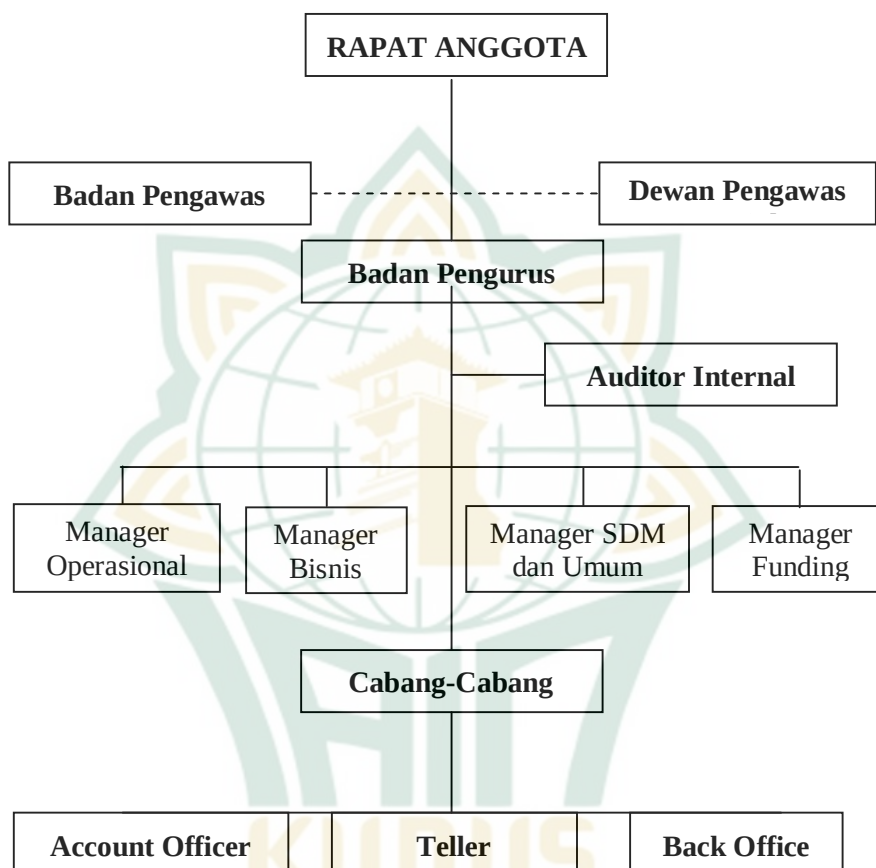
Adapun prinsip kerja pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai berikut:⁴

- 1) *Pemberdayaan*
KSPPS BMT bina Ummat Sejahtera adalah Lembaga keuangan Syari'ah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan 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*
Sebagai *intermediary institution*, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera, menerapkan azaz kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.
- 3) *Pembebasan*
Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah, KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berazazkan akhlaqul karimah dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insyaAllah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

⁴ Hasil dokumentas foto.

e. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS BMT BUS



f. Produk-Produk KSPPS Bina Ummat Sejahtera

Secara garis besar produk-produk KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera terbagi menjadi dua bagian, yaitu:⁵

1) Produk Simpanan :

- SI RELA (Simpanan Sukarela Lancar)
Simpanan lancar dengan system penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan setiap saat.

⁵ Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah, Baitul Mal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera, <http://www.bmtbus.co.id>.

- b) SI SUKA (Simpanan Sukarela Berjangka)
Simpanan berjangka dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengambilannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis simpanan Si Suka dapat digolongkan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 1 tahun.
- c) SI SIDIK (Simpanan Siswa Pendidikan)
Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetoran tiap bulan dan pengambilannya pada saat siswa akan masuk perguruan tinggi. Jenis produk Si Sidik ada dua, yaitu⁶:
 - (1) Si Sidik
(Pilihan setoran per bulan Rp. 100.000,- s/d Rp. 500.000,-)
 - (2) Si Sidik Plus
(Pilihan setoran di awal Rp. 5.000.000,- s/d Rp. 20.000.000,-)
- d) SI HAJI DAN UMROH (Simpanan Haji dan Umroh)
Simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah haji/umroh. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan dasar prinsip *Wadhiah yadh dhamanah* dimana atas ijin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum digunakan oleh penitip.
- e) SI TARA (Simpanan Ta'awun sejahtera)
Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara) merupakan produk simpanan dengan akad mudhorobah anggota sebagai *shohibul maal* (Pemilik Dana) sedangkan BMT sebagai mudhorib (pelaksana/pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati dimuka.
- f) SI HAFIT (Simpanan Hari Raya Idul Fitri)
Produk simpanan bagi anggota dalam upaya untuk mempersiapkan hari Raya Idul Fitri dan Mudik Lebaran, yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah.

⁶ Brosur Simpanan KSPPS BMT BUS, 2.

- g) SI MAPAN (Simpanan Masa Depan)
Produk simpanan untuk mempersiapkan hari tua, yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah.
- h) Simpanan Sekolah
Produk simpanan yang khusus dibuat untuk menampung simpanan siswa didik dan simpanan yang ditunjukkan untuk perencanaan jenjang pendidikan serta simpanan dana sekolah, yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah.

2) Produk Pembiayaan / kredit

Adapun Produk pembiayaan / kredit pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai berikut⁷:

- a) Produk pembiayaan / Kredit Pedagang
Sasaran pembiayaan /kredit ini dengan sistem angsuran harian, mingguan, dan bulanan dengan jangka waktu pembayaran sesuai kesepakatan kedua beah pihak.
- b) Produk Pembiayaan / Kredit Pertanian
Sasaran pembiayaan pertanian dititik beratkan pada modal tanam dan pemupukan, jumlah modal yang dibutuhkan disesuaikan dengan luas lahan garapan, pembiayaan ini dengan sistem musiman, atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.
- c) Produk Pembiayaan / Kredit Nelayan
Jenis pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota nelayan, produk ini sangat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan anggota nelayan berupa pemupukan modal nelayan dan pengadaan sarana penangkapan ikan, dengan sistem angsuran yang telah ditentukan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera dan Mudhorib.
- d) Produk Pembiayaan / Kredit Industri dan Jasa
Produk ini dukhususkan bagi para pengusaha yang bergerak dalam bidang pengembangan jasa, dan industri, PNS melalui sistem angsuran ataupun jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

⁷ Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah, Baitul Mal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera, <http://www.bmtbus.co.id>.

g. Gambaran Responden

Penyajian deskripsi responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi untuk kelengkapan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan peneliti terjun langsung untuk mengamati responden. Dalam mendapatkan tanggapan responden peneliti menyebarkan kuesioner. Kuesioner berisi berbagai item pernyataan untuk diisi oleh responden yang sesuai dengan keadaan mereka agar hasil yang didapatkan benar-benar valid.

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus dengan jumlah sampel 36 orang karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan karakteristik adalah sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus adalah sebagai berikut:

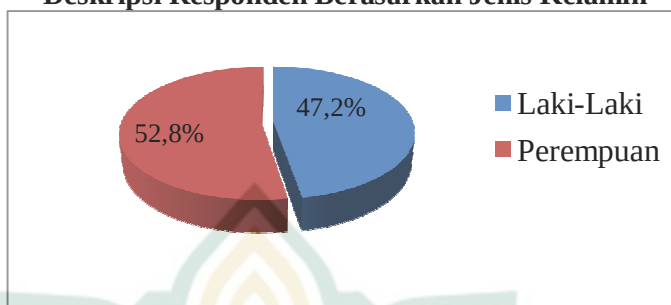
Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	17	47,2
Perempuan	19	52,8
Total	36	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (47,2%) dan perempuan sebanyak 19 orang (52,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah perempuan. Untuk lebih jelasnya bisa kita lihat pada diagram berikut ini:

Gambar 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data yang diolah, 2019

2) Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus dapat dilihat dalam tabel berikut:

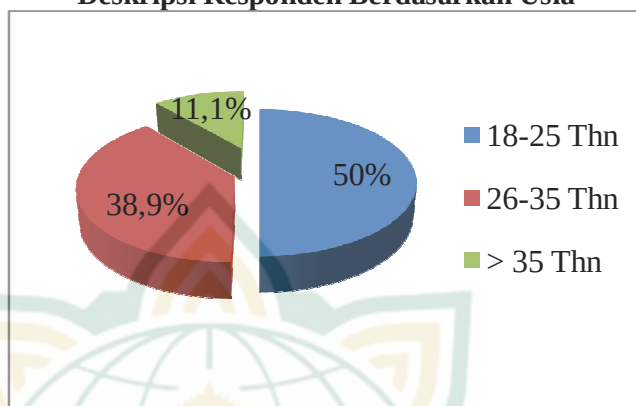
Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 Thn	18	50,0
26-35 Thn	14	38,9
>35 Thn	4	11,1
Total	36	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berusia 18-25 tahun sebanyak 18 orang (50%), responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 14 orang (38,9%) dan responden yang berusia > 35 tahun sebanyak 4 orang (11,1%). Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera berusia 18-25 tahun. Untuk lebih jelasnya bisa kita lihat diagram berikut ini:

Gambar 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data yang diolah, 2019

3) Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus adalah sebagai berikut:

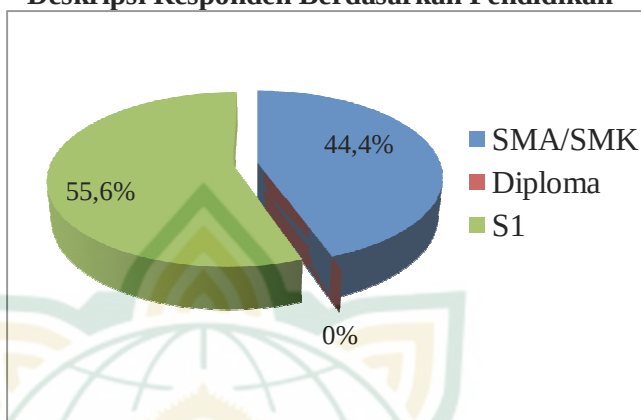
Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	16	44,4
Diploma	-	-
Sarjana	20	55,6
Total	36	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan Sarjana sebanyak 20 orang (55,6%) sedangkan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang (44,4%) dan untuk diploma sebanyak 0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera berpendidikan Sarjana. Untuk lebih jelasnya bias kita lihat pada diagram berikut ini :

Gambar 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data yang diolah, 2019

4) Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

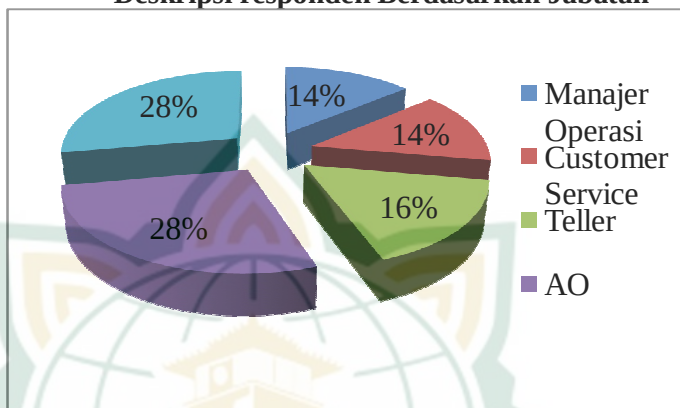
Jabatan	Jumlah	Presentase
Manajer Operasi	5	13,9
Customer Service	5	13,9
Teller	6	16,7
AO	10	27,8
FO	10	27,8
Total	36	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari pekerjaan karyawan KSPPS BMT Bima Ummat Sejahtera Cabang Kudus adalah Manajer Operasi yaitu sebanyak 5 orang, *Customer Service* sebanyak 5 orang, *Teller* sebanyak 6 orang, *Account Officer* (AO) sebanyak 10 orang dan *Funding Officer* (FO)

sebanyak 10 orang. Untuk lebih jelasnya bisa kita lihat diagram berikut ini :

Gambar 4.5
Deskripsi responden Berdasarkan Jabatan



Sumber : data yang diolah, 2019

h. Gambaran Data Jawaban Responden

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh *leadership style partisipative* dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus, sebagai berikut:

1) *Leadership Style Partisipative* (X₁)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden mengenai *Leadership Style Partisipative* pada karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kudus dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel *Leadership Style Partisipative* (X₁)

Item	Jml SS	%	Jml S	%	Jml R	%	Jml TS	%	Jml STS	%
X1.1	18	50,0	14	38,9	2	5,6	0	0	2	5,6
X1.2	25	69,4	7	19,4	3	8,3	1	2,8	0	0
X1.3	21	58,3	12	33,3	2	5,6	0	0	1	2,8
X1.4	33	91,7	3	8,3	0	0	0	0	0	0
X1.5	29	80,6	4	11,1	2	5,6	0	0	1	2,8
X1.6	30	83,3	5	13,9	0	0	0	0	1	2,8
X1.7	27	75,0	6	16,7	3	8,3	0	0	0	0

X1.8	27	75,0	6	16,7	1	2,8	0	0	2	5,6
X1.9	27	75,0	6	16,7	2	5,6	1	2,8	0	0
X1.10	27	75,0	4	11,1	2	5,6	1	2,8	2	5,6
X1.11	32	88,9	3	8,3	1	2,8	0	0	0	0
X1.12	31	86,1	3	8,3	1	2,8	1	2,8	0	0
X1.13	25	69,4	7	19,4	4	11,1	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel diatas dapat dipahami bahwa:

- Pada item pernyataan 1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (50%), setuju 14 orang (38,9%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 2 orang (5,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan pemimpin yang selalu memecahkan masalah yang relevan dengan bawahannya secara bersama-sama.
- Pada item pernyataan 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (69,4%), setuju 7 orang (19,4%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 1 (2,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan pemimpin yang dalam memecahkan masalah mengikut sertakan bawahannya untuk menciptakan dan mengevaluasi alternatif-alternatif untuk mencapai kesepakatan dari masalah tersebut,
- Pada item pernyataan 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (58,3%), setuju 12 orang (33,3%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan pemimpin yang dalam memimpin sering berperan sebagai ketua.
- Pada item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (91,7%), setuju 3 orang (8,3%), ragu-ragu 0 (0%),

tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan pemimpin yang tidak memaksakan bawahannya untuk menerima pendapatnya dan menerima pendapat yang di dukung oleh bawahannya.

- e) Pada item pernyataan 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (80,6%), setuju 4 orang (11,1%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan pemimpin yang selalu memberikan peran yang jelas kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas.
- f) Pada item pernyataan 6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (58,3%), setuju 5 orang (13,9%), ragu-ragu 0 (0%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan.
- g) Pada item pernyataan 7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (75%), setuju 6 orang (16,7%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- h) Pada item pernyataan 8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (75%), setuju 6 orang (16,7%), ragu-ragu 1 orang (2,8%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 2 orang (5,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki kebutuhan untuk berhasil yang tinggi ketika bekerja.
- i) Pada item pernyataan 9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang

(75%), setuju 6 orang (16,7%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 1 orang (2,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki kebebasan/otonomi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

- j) Pada item pernyataan 10, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (75%), setuju 4 orang (11,1%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 1 orang (2,8%), sangat tidak setuju 2 orang (5,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan akan melakukan keputusan yang telah diambil oleh pimpinan.
- k) Pada item pernyataan 11, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (88,9%), setuju 3 orang (8,3%), ragu-ragu 1 orang (2,8%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membutuhkan pimpinan yang selalu berusaha untuk mengembangkan bawahannya.
- l) Pada item pernyataan 12, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (86,1%), setuju 3 orang (8,3%), ragu-ragu 1 orang (2,8%), tidak setuju 1 (2,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa ketika memecahkan masalah banyak solusi pemecahan masalah yang diajukan di berbagai alternative yang ada.
- m) Pada item pernyataan 13, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (69,4%), setuju 7 orang (19,4%), ragu-ragu 4 orang (11,1%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa keputusan yang diambil memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja kelompok.

2) Kerjasama Tim (X_2)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden mengenai Kerjasama Tim pada karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kudus dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kerjasama Tim (X_2)

Item	Jml SS	%	Jml S	%	Jml R	%	Jml TS	%	Jml STS	%
X2.1	19	52,8	9	25,0	6	16,7	2	5,8	0	0
X2.2	27	75,0	4	11,1	4	11,1	0	0	1	2,8
X2.3	20	55,6	11	30,6	4	11,1	1	2,8	0	0
X2.4	26	72,2	6	16,7	3	8,3	0	0	1	2,8
X2.5	28	77,8	8	22,2	0	0	0	0	0	0
X2.6	22	61,1	12	33,3	2	5,6	0	0	0	0
X2.7	26	72,2	8	22,2	1	2,8	0	0	1	2,8
X2.8	25	69,4	8	22,2	2	5,6	0	0	1	2,8
X2.9	24	66,7	6	16,7	6	16,7	0	0	0	0
X2.10	28	77,8	3	8,3	4	11,1	1	2,8	0	0
X2.11	26	72,2	6	16,7	3	8,3	0	0	1	2,8
X2.12	29	80,6	5	13,9	1	2,8	0	0	1	2,8
X2.13	23	63,9	7	19,4	4	11,1	1	2,8	1	2,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel diatas dapat dipahami bahwa:

- Pada item pernyataan 1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (52,8%), setuju 9 orang (25%), ragu-ragu 6 orang (16,7%), tidak setuju 2 orang (5,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan tanggung jawab kepada karyawan akan tercipta kerjasama yang baik.
- Pada item pernyataan 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (75%), setuju 4 orang (11,1%), ragu-ragu 4 orang (11,1%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden sangat setuju bahwa dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan tercipta kerjasama.

- c) Pada item pernyataan 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (55,6%), setuju 11 orang (30,6%), ragu-ragu 4 orang (11,1%), tidak setuju 1 orang (2,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal kerjasama akan kuat.
- d) Pada item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (72,2%), setuju 6 orang (16,7%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- e) Pada item pernyataan 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (77,8%), setuju 8 orang (22,2%), ragu-ragu 0 (0%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- f) Pada item pernyataan 6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (61,1%), setuju 12 orang (33,3%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa setiap anggota memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja.
- g) Pada item pernyataan 7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (72,2%), setuju 8 orang (22,2%), ragu-ragu 1 orang (2,8%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak

setuju 1 (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.

- h) Pada item pernyataan 8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (69,4%), setuju 8 orang (22,2%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- i) Pada item pernyataan 9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (66,7%), setuju 6 orang (16,7%), ragu-ragu 6 orang (16,7%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai.
- j) Pada item pernyataan 10, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (77,8%), setuju 3 orang (8,3%), ragu-ragu 4 orang (11,1%), tidak setuju 1 orang (2,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.
- k) Pada item pernyataan 11, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (72,2%), setuju 6 orang (16,7%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa banyaknya beban dan keadaan didapat atau dialaminya selama bekerja.
- l) Pada item pernyataan 12, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (80,6%), setuju 5 orang (13,9%), ragu-ragu 1

orang (2,8%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai.

- m) Pada item pernyataan 13, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (63,9%), setuju 7 orang (19,4%), ragu-ragu 4 orang (11,1%), tidak setuju 1 orang (2,8%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden mengenai Keinerja Karyawan pada karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kudus dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jml SS	%	Jml S	%	Jml R	%	Jml TS	%	Jml STS	%
Y.1	24	66,7	9	25,0	3	8,3	0	0	0	0
Y.2	31	86,1	0	0	2	5,6	3	8,3	0	0
Y.3	30	83,3	1	2,8	5	13,9	0	0	0	0
Y.4	30	83,3	3	8,3	2	5,6	1	2,8	0	0
Y.5	26	72,2	7	19,4	3	8,3	0	0	0	0
Y.6	23	63,9	10	27,8	3	8,3	0	0	0	0
Y.7	29	80,6	4	11,1	3	8,3	0	0	0	0
Y.8	25	69,4	5	13,9	6	16,7	0	0	0	0
Y.9	22	61,1	10	27,8	3	8,3	0	0	1	2,8
Y.10	32	88,9	2	5,6	2	5,6	0	0	0	0
Y.11	20	55,6	11	30,6	5	13,9	0	0	0	0
Y.12	22	61,1	9	25,0	5	13,9	0	0	0	0
Y.13	25	69,4	8	22,2	3	8,3	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel diatas dapat dipahami bahwa:

- a) Pada item pernyataan 1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (66,7%), setuju 9 orang (25%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa peningkatan ketepatan kerja menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b) Pada item pernyataan 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (86,1%), setuju 0 (0%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 3 orang (8,3%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa peningkatan kemampuan dalam membuat rencana pekerjaan akan tercapai efisiensi dan efektivitas.
- c) Pada item pernyataan 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (83,3%), setuju 1 orang (2,8%), ragu-ragu 5 orang (13,9%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan teman.
- d) Pada item pernyataan 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (83,3%), setuju 3 orang (8,3%), ragu-ragu 2 orang (5,6%), tidak setuju 1 orang (2,8%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya.
- e) Pada item pernyataan 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (72,2%), setuju 7 orang (19,4%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa

- keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.
- f) Pada item pernyataan 6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (63,9%), setuju 10 orang (27,8%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.
- g) Pada item pernyataan 7, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (80,6%), setuju 4 orang (11,1%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cekatan.
- h) Pada item pernyataan 8, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (69,4%), setuju 5 orang (13,9%), ragu-ragu 6 orang (16,7%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.
- i) Pada item pernyataan 9, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (61,1%), setuju 10 orang (27,8%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 1 orang (2,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa hasil kerja saya melebihi hasil kerja teman.
- j) Pada item pernyataan 10, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (88,9%), setuju 2 orang (5,6%), ragu-ragu 23 orang (5,6%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan standart yang ditentukan.

- k) Pada item pernyataan 11, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (55,6%), setuju 11 orang (30,6%), ragu-ragu 5 orang (13,9%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik.
- l) Pada item pernyataan 12, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (61,1%), setuju 9 orang (25%), ragu-ragu 5 orang (13,9%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan teman.
- m) Pada item pernyataan 13, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (69,4%), setuju 8 orang (22,2%), ragu-ragu 3 orang (8,3%), tidak setuju 0 (0%), sangat tidak setuju 0 (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa tingkat kehadiran karyawan sudah lebih baik.

2. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas *instrument*, penulis menggunakan analisis SPSS. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau df 28 dengan α 0,05 di dapat r_{tabel} 0,361 jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Leadership Style Partisipative (X1)	X1.1	0,767	0,361	Valid
	X1.2	0,527	0,361	Valid
	X1.3	0,491	0,361	Valid
	X1.4	0,412	0,361	Valid
	X1.5	0,584	0,361	Valid
	X1.6	0,586	0,361	Valid
	X1.7	0,492	0,361	Valid
	X1.8	0,383	0,361	Valid
	X1.9	0,373	0,361	Valid
	X1.10	0,420	0,361	Valid
	X1.11	0,551	0,361	Valid
	X1.12	0,616	0,361	Valid
	X1.13	0,460	0,361	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,609	0,361	Valid
	X2.2	0,583	0,361	Valid
	X2.3	0,398	0,361	Valid
	X2.4	0,455	0,361	Valid
	X2.5	0,528	0,361	Valid
	X2.6	0,489	0,361	Valid
	X2.7	0,488	0,361	Valid
	X2.8	0,696	0,361	Valid
	X2.9	0,554	0,361	Valid
	X2.10	0,389	0,361	Valid
	X2.11	0,405	0,361	Valid
	X2.12	0,532	0,361	Valid
	X2.13	0,468	0,361	Valid
	Y.1	0,392	0,361	Valid
	Y.2	0,459	0,361	Valid
	Y.3	0,648	0,361	Valid
	Y.4	0,624	0,361	Valid
	Y.5	0,441	0,361	Valid
	Y.6	0,597	0,361	Valid
	Y.7	0,572	0,361	Valid
	Y.8	0,533	0,361	Valid
	Y.9	0,471	0,361	Valid

	Y.10	0,524	0,361	Valid
	Y.11	0,461	0,361	Valid
	Y.12	0,475	0,361	Valid
	Y.13	0,683	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian item atau pernyataan tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument yang digunakan sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat diandalkan atau tidaknya suatu instrument penelitian untuk dijadikan sbagai alat ukur.⁸

Peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap 30 non responden yang dihitung dengan menggunakan *cronbach alpha instrument*. Untuk lebih jelasnya mengenai uji reliabilitas dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha > 0,6	Keterangan
1.	Leadership Style Partisipative (X ₁)	13 Item	0,840	Reliabel
2.	Kerjasama Tim (X ₂)	13 Item	0,834	Reliabel
3.	Kinerja Kaeyawan (Y)	13 Item	0,857	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2019

⁸ Edy Supriyadi, *SPSS + Amos: Statistical Data Analysis* (Bogor: In Media, 2014), 29.

b. Uji Pra Syarat

1) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variable independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variable independen (tidak terjadi gejala multikolonieritas).

Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolonieritas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Asumsinya adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Dari hasil perhitungan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Leadership Style Partisipative</i> (X1)	0,758	1,319	Tidak terjadi Multikolonieritas
Kerjasama Tim (X2)	0,758	1,319	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (*VIF*) kedua variable memiliki nilai $1,319 < 10,00$ dan nilai *tolerance* kedua variable memiliki nilai $0,758 > 0,10$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variable independen.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.

- b) Bila nilai DW lebih besar dari (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negative,
- c) Bila nilai DW terletak antara (4-du dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Dari hasil perhitungan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.592	1.582	1.898

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

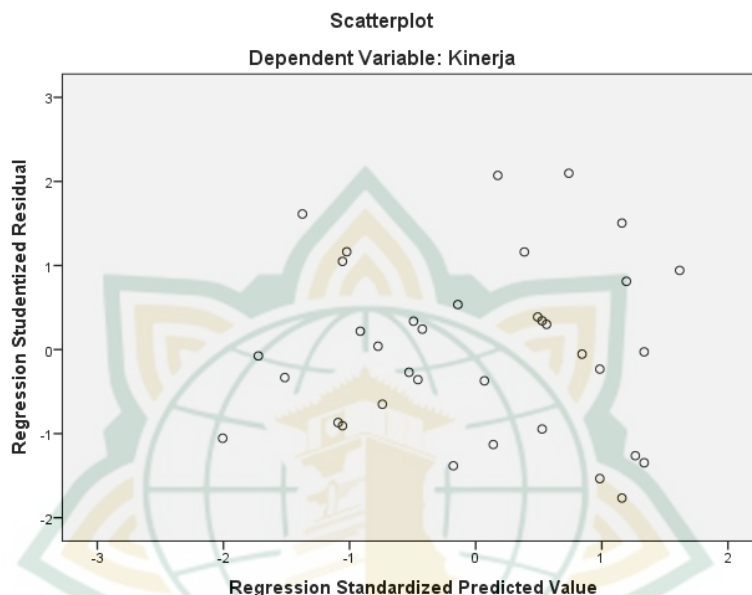
Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,898. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 36, k = 2 (k adalah variable independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,354 dan du sebesar 1,587 karena hasil pengujiannya adalah $du < d < 4 - du$ ($1,857 < 1,898 < 2,413$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif untuk tingkat signifikansi 0,05.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan tidak berpola atau dikatakan *random*⁹. Dan hasil perhitungan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

⁹ Edy, SPSS + Amos, 75.

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



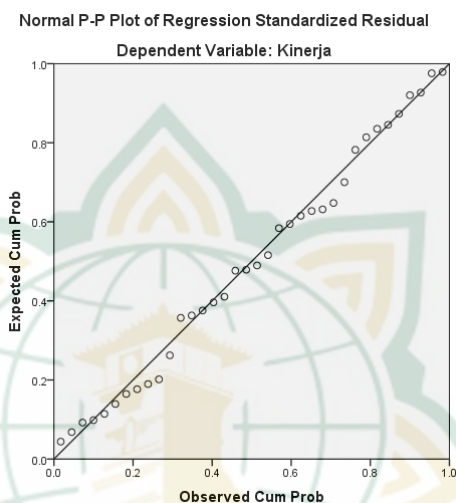
4) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara mendeteksinya yaitu dengan metode grafik P-Plot (*Probability Plot*). Data dikatakan berdistribusi normal, jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dan sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika titik-titik menyebar menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.¹⁰

¹⁰ Edy, *SPSS + Amos*, 84.

Grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:

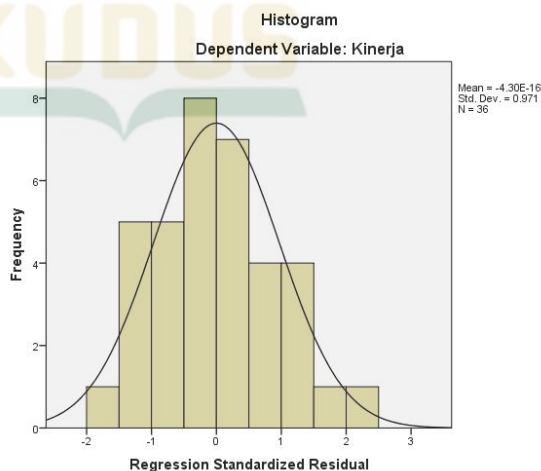
Gambar 4.7
Hasil Uji Normalitas P-Plot (*Probability Plot*)



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Jika digambarkan dengan histogram dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.8
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Berdasarkan histogram di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik melengkung membentuk kurva normal mengikuti grafik histogramnya.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier ganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel *Leadership Style Partisipative* (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara *Leadership Style Partisipative* (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisi Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.578	5.088		4.634	.000
1 Leadership	.342	.088	.481	3.884	.000
Kerjasama	.274	.080	.427	3.441	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,342$, $X_2 = 0,274$ dan konstanta sebesar 23,578 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 23,578 + 0,342X_1 + 0,274X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *leadership style partisipative*

b_2 = Koefisien regresi kerjasama tim

X_1 = *Leadership style partisipative*

X_2 = Kerjasama tim

e = standard error

Dari data diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) = 23,578 artinya jika variabel *leadership style partisipative* (X_1), kerjasama tim (X_2) nilainya adalah 0 (nol) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 23,578.
- b) Nilai koefisien regresi (X_1) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai *coefficient* (b_1) = 0,342. Hal ini berarti setiap ada peningkatan *leadership style partisipative* (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342, dengan anggapan variabel kerjasama tim (X_2) adalah konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *leadership style partisipative* dengan kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik *leadership style partisipative*, maka semakin meningkat kinerja karyawannya.
- c) Nilai koefisien regresi (X_2) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai *coefficients* (b_2) = 0,274. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kerjasama tim (X_2) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,274, dengan anggapan variabel *leadership style partisipative* (X_1) adalah konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik kerjasama tim maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2) Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen

(Y).¹¹ asumsinya adalah nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Begitu sebaliknya, nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dikarenakan uji dua arah, maka t_{tabel} dicari pada $\alpha / 2$ ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = $n - k$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel yang diteliti)¹² perhitungan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha / 2; n - k) \\ &= t(0,05/2; 36 - 2) \\ &= t(0,025; 34) \\ &= 2,032 \end{aligned}$$

Secara lebih rinci t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig < 0,05	Keterangan
<i>Leadership Style Partisipative</i> (X_1)	3,884	2,032	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Kerjasama Tim (X_2)	3,441	2,032	0,002	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

- a) Pengaruh *leadership style partisipative* terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji pengaruh *leadership style partisipative*, maka dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dengan terlebih dahulu menyusun hipotesis yang akan diuji, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu sebagai berikut:

¹¹ Dwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan 1 (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 68.

¹² Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Cetakan ke-29 (bandung: Alfabeta, 2017), 230-231

- (1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *leadership style partisipative* terhadap kinerja karyawan.
- (2) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *leadership style partisipative* terhadap kinerja karyawan.

Kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai $sig < 0,05$. Hasil pengujian statistik *leadership style partisipative* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,884 dengan nilai t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% atau 0,05 tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,884 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara *leadership style partisipative* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BUS cabang Kudus terbukti signifikan dan diterima.

- b) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji pengaruh kerjasama tim, maka dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dengan terlebih dahulu menyusun hipotesis yang akan diuji, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu sebagai berikut:

- (1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
- (2) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai $sig < 0,05$. Hasil pengujian statistik kerjasama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,441 dengan nilai t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berada dibawah 5% atau 0,05 tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$). Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,441 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis

adanya pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BUS cabang Kudus terbukti signifikan dan diterima.

3) Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Asumsinya adalah nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. begitu sebaliknya, nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.¹³

F_{tabel} dicari pada $k = 2$ dan derajat kebebasan (df) = $n - k$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Perhitungan F_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k; n - k) \\ &= F(2; 36 - 2) \\ &= F(2; 34) \\ &= 3,28 \end{aligned}$$

Secara lebih rinci F_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	$\text{Sig} < 0,05$	Keterangan
26,439	3,28	0,000	Berpengaruh positif secara simultan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil pengujian statistik di dapat F_{hitung} sebesar 26,439 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($26,439 > 3,28$) yang berarti bahwa *leadership style partisipative* (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara

¹³ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 235.

simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kudus.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) disebut sebagai koefisien penentu, dikarenakan varians yang terjadi pada variabel terikatnya dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel bebasnya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y dengan melihat *Adjusted R Square* (karena menggunakan 2 variabel X).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.592	1.582

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan spss dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel terikat sebesar $R = 0,785$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (*leadership style partisipative* dan *kerjasama tim*) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* $0,592 \times 100\% = 59,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa 59,2% variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini dipengaruhi oleh variabel *leadership style partisipative* (X_1) dan *kerjasama tim* (X_2) dan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (sendiri) dan simultan (bersama-sama) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas bersifat positif artinya semakin baik *leadership style partisipative* (gaya kepemimpinan partisipatif) dan kerjasama tim maka mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Leadership Style Partisipative* terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Kudus

Variabel *leadership style partisipative* (X_1) memiliki pengaruh kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu sebesar 0,342. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada *leadership style partisipative* maka akan meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus sebesar 0,342 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,884 > 2,032$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan *leadership style partisipative* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selly Partiningsih tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda”, Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 20,995 + 0,078x$. Jadi interpretasinya adalah peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi jika tidak ada gaya kepemimpinan maka nilai kinerja pegawai sebesar 20,995. Jika terjadi atau ada gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,093. Hasil tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda dan hasil tersebut dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Selain penelitian dari Selly Patiningsih ada juga penelitian dari Andre Setiawan yang menganalisis tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT > Asri Motor. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif di PT. Asri Motor, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).

Pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Hal ini berdampak pada keputusan-keputusan yang dibuat tidak secara sepihak tetapi secara partisipatif. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek keterlibatan dari karyawan untuk tujuan bersama akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini sangat mungkin terjadi karena karyawan akan dapat dengan mudah memahami pekerjaannya karena apa yang diputuskan juga merupakan buah pikiran dari karyawan yang bersangkutan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Kudus

Variabel kerjasama tim (X_2) memiliki pengaruh kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu sebesar 0,274. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus sebesar 0,274 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,441 > 2,032$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,002 sehingga indikator yang menggambarkan kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deony Irfaan Ludy Putra tentang “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta”. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,003 > 2,000$) atau t_{sig} ($0,001 < 0,05$) dengan demikian kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa bekerja secara tim untuk bersama-sama menjalankan tugas, bertanggungjawab terhadap kualitas kerja, memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim, memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan, anggota tim sadar akan peranannya masing—masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan, pimpinan yang sangat peduli dengan anggota dan memberikan ide-ide demi kemajuan tim. Dengan demikian semakin tinggi kerjasama tim maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

3. Pengaruh *Leadership Style Partisipative* dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Kudus

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} menunjukkan bahwa *leadership style partisipative* dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Kudus. Hal ini dibuktikan dengan jumlah nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($26,439 > 3,28$) dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,005, dan F_{hitung} juga lebih besar dari F_{tabel} ($26,439 > 3,28$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *leadership style partisipative* dan kerjasama tim secara simultan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara *leadership style partisipative* dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera diterima.

Untuk melihat besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independent (*leadership style partisipative* dan kerjasama tim) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien determinasi yang

dinotasikan dengan *Adjusted R square* besarnya 0,592 atau 59,2%. Hal ini berarti besarnya 59,2% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 59,2% variabel dependent kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen *leadership style partisipative* dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,2\% = 40,8\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sehingga *leadership style partisipative* dan kerjasama tim dapat diterima dalam penerapan penelitian ini karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

