

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS Fastabiq Pati

1. Sejarah KSPPS Fastabiq Pati

Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah Fastabiq, berdiri pada tanggal 27 Juli 1998 dengan No badan hukum 011/BH/KDK.11.9/X/1998 pada tanggal 31 Oktober 1998 dan 011 a/BH/PDA/V/2006 pada tanggal 27 Mei 2006. Berdirinya koperasi jasa keuangan syariah BMT Fastabiq bermula dari inisiatif pemuda Muhammadiyah yang bergerak dalam bidang dakwah amar makruf nahi mungkar yang dalam kegiatannya sangat dibutuhkan kemandirian dalam melakukan kegiatan dakwah dan mengatur rumah tangga sendiri. Serta dalam menegakkan ekonomi syariah yang terhindar dari riba. Akar ekonomi ribawi sudah demikian menggurita sehingga dibutuhkan kekuatan yang besar untuk mencabutnya dalam mencengkeram kehidupan umat manusia.

Pada muktamar Pemuda Muhammadiyah ke XI di Pekanbaru Riau tanggal 1 s.d. 4 Juli 1998, merupakan inspirasi membangun ide melalui diskusi di perjalanan darat (dalam bus) selama empat hari, dari Semarang menuju Riau. Muhammad Ridwan, Muhammad Sapuan, Abdul hadi, Ahmad Mubasyirin, Abdul wahid, merupakan utusan dari Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Pati. Atas dasar kenyataan di atas maka diadakan kajian intensif solusi keprihatinan kondisi tersebut, dan lahir lah gagasan ide untuk mendirikan lembaga keuangan syariah sebagai media kaderisasi dan kemandirian pendanaan. Kemudian gagasan ide tersebut di atas ditindak lanjuti oleh Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Pati, dengan mengadakan rapat pada hari Sabtu tanggal 25 Juli 1998 di SMA Muhammadiyah Pati, yang dihadiri oleh 33 orang dan memutuskan membentuk badan usaha otonom yang dinamakan BAITUL MAAL WAT TAMWIL FASTABIQ yang selanjutnya disingkat BMT FASTABIQ.

Setelah itu pada hari Senin tanggal 27 Juli 1998 hasil Rapat diajukan ke Kantor Koperasi Kabupaten Pati untuk mendapat pengesahan oleh Menteri negara koperasi dan usaha kecil Menengah Dengan payung hukum Koperasi Serba Usaha (KSU) FASTABIQ yang akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah melalui SK Nomor : 011/BH/KDK.11.9/X/1998 tanggal 31 Oktober 1998, secara resmi mulai beroperasi tanggal 18 Nopember 1998 yang merupakan tonggak awal berdirinya BMT FASTABIQ.

Berdasarkan Rapat Anggota Khusus pada tanggal 9 Oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT FASTABIQ. Berdasarkan Keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi dan Usaha kecil Menengah nomor 518/758/V/2006 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar KSU FASTABIQ, tertanggal 27 Mei 2006, memutuskan mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT FASTABIQ, untuk selanjutnya disebut: KJKS BMT FASTABIQ, dengan badan hukum nomor: 011a/BH/PAD/V/2006.

Pada hari Sabtu tanggal 24 Januari 2009, bertempat di Ruang FASTABIQ Convention Centre Jalan Raya Pati Tayu Km 4 Pati telah dilaksanakan Rapat Anggota Khusus (RAK) Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT FASTABIQ Pati tentang perubahasan pengembangan wilayah tingkat Jawa Tengah. Hasil Rapat Anggota Khusus tersebut telah mendapat Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah dengan KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH no.07/PAD/KDK.11/IV/2009 tanggal 7 April 2009, tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT FASTABIQ, badan Hukum nomor : 011/BH.199/X/1998, tanggal 31 Oktober 1998.

Dalam perjalanannya setelah berumur 12 tahun, KJKS BMT Fastabiq semakin mengokohkan diri sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya. Tidak hanya di wilayah Kabupaten Pati ataupun Propinsi Jawa Tengah, tingkat nasional pun KJKS BMT Fastabiq terdengar gaungnya. Hal ini terbukti dengan dijadikannya KJKS BMT Fastabiq sebagai obyek studi banding BMT-BMT dari luar Propinsi, seperti Jawa Tengah ataupun Aceh Darussalam. Juga tawaran kerja sama dari bank-bank Syari'ah mengiyaratkan mereka menilai BMT Fastabiq sebagai calon mitra yang dapat dipercaya. Namun tawaran tersebut tidak serta merta diterima. Hal ini untuk dapat menjadi mitra sejajar dengan perbankan, bukan menjadi kepanjangan tangan perbankan.

Serta pada hari Selasa tanggal 24 Mei 2016, bertempat di Ruang FASTABIQ Convention Centre Jalan Raya Pati Tayu Km 4 Pati telah dilaksanakan Rapat Anggota Khusus (RAK) Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT FASTABIQ Pati menjadi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah tentang perubahasan pengembangan wilayah tingkat Jawa Tengah. Hasil Rapat Anggota Khusus tersebut telah mendapat Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah dengan KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH no.032/PAD/XIV/III/2016 tanggal 22 Maret 2016, tentang Pengesahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah FASTABIQ.

Di internal manajemen berkomitmen profesional dan Syari'ah terus dijaga. Juga orientasi ekonomi dan sosial terus menerus diseimbangkan. Dalam sisi ekonomi, jasa produk Syari'ah ternyata sangat banyak diminati masyarakat pelaku ekonomi, khususnya oleh para pengusaha/pedagang kecil dan menengah. Dalam sisi sosial KSPPS FASTABIQ menyalurkan zakat, infaq, dan shodaqoh. Ini dimaksudkan untuk menyeimbangkan aspek materiil dan spiritual serta sebuah solusi dalam kegiatan ekonomi masyarakat. Selain memacu produktifitas dan

peningkatan ekonomi, namun juga memperhatikan keadaan masyarakat miskin yang tak berdaya, ataupun kegiatan-kegiatan pendidikan dan dakwah kemasyarakatan.

2. Visi, Misi, dan Tujuan KSPPS Fastabiq Pati

Adapun **Visi, misi** dan **tujuan** KSPPS FASTABIQ Kahoiro Ummah adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi koperasi jasa keuangan syariah yang unggul dan terpercaya.

b. Misi

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai nilai-nilai syariah.
- 2) Menjunjung tinggi akhlaqul karimah dalam mengelola amanah umat
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota
- 4) Menjadi KSPPS yang tumbuh dan berkembang secara sehat
- 5) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai nilai syariah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.

3. Struktur Organisasi KSPPS Fastabiq Pati

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Adapun susunan Pengurus, Pengawas, Dewan Pengawas Syariah
Periode **2015-2020** sebagai berikut :

Ketua : H. Sutaji, SH, MM.

Sekretaris : Drs. H. M. Sapuan

Bendahara : Santosa, SE

Pengawas

Koordinator : Alif Amari, S.Th.I

Anggota : H. Ahmad Dahlan, S.Pd.

Anggota : H. Abdul Wahid, S.Pd.I

Dewan pengawas syariah

Koordinator : S. Ahmad Syafi'i, S.Th.I

Anggota : M. Rifqi Arrizal, Lc

Pengelola

Pelaksana KSPPS Fastabiq :

Direktur Utama : H. Muhammad Ridwan, S.Pd

Direktur Sumber Daya Insani : Agus Jamaluddin, S.Ag

Direktur Operasional : Sri Sutiyan, SE

Direktur Bisnis : Sunaji, SE

Staff dan Karyawan : 199 karyawan¹

¹ Hasil dokumentasi KSPPS Fastabiq Pati, dikutip tanggal 16 Februari 2016.

B. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

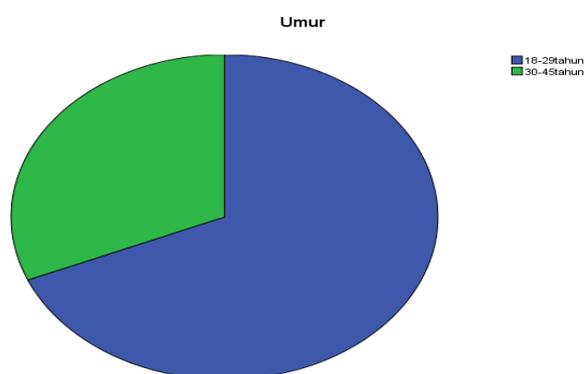
Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden²

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-29tahun	46	68.7	68.7	68.7
30-45tahun	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata rata berumur 18 tahun sampai 29 tahun sebanyak 46 karyawan (68,7%), sedangkan karyawan yang berusia 30 tahun sampai 45 tahun sebanyak 21 karyawan (31,3%).

Gambar 4.1



² Hasil olah SPSS karakteristik responden berdasarkan umur responden.

b. Jenis Kelamin

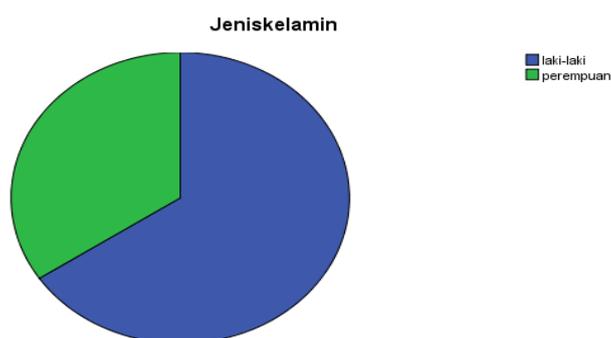
Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden³

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	44	65.7	65.7	65.7
	Perempuan	23	34.3	34.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 karyawan (65,7%), dan perempuan sebanyak 23 karyawan (34,3%). Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin para responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.2



c. Jabatan

Adapun data responden mengenai jabatan karyawan BMT Fastabiq dapat dilihat dalam tabel berikut :

³ Hasil olah SPSS karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan⁴

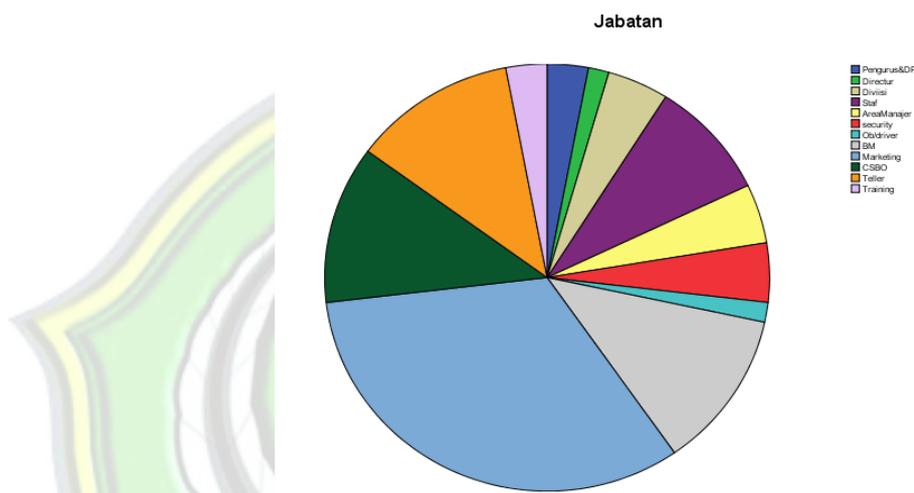
		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengurus&DPS	2	3.0	3.0	3.0
	Directur	1	1.5	1.5	4.5
	Diviisi	3	4.5	4.5	9.0
	Staf	6	9.0	9.0	17.9
	AreaManajer	3	4.5	4.5	22.4
	Security	3	4.5	4.5	26.9
	Ob/driver	1	1.5	1.5	28.4
	BM	8	11.9	11.9	40.3
	Marketing	22	32.8	32.8	73.1
	CSBO	8	11.9	11.9	85.1
	Teller	8	11.9	11.9	97.0
	Training	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki jabatan sebagai marketing sebanyak 22 karyawan (32,8%), jabatan BM sebanyak 8 karyawan (11,9%), jabatan CSBO sebanyak 8 karyawan (11,9%), jabatan sebagai teller sebanyak 8 karyawan (11,9%), jabatan sebagai staf sebanyak 6 karyawan (9,0%), jabatan sebagai devisi sebanyak 3 karyawan (4,3%), security sebanyak 3 karyawan (4,3%), jabatan area manajer sebanyak 3 karyawan (4,3%), jabatan sebagai pengurus dan DPS terdapat 2 karyawan (3,0%), Training terdapat 2 karyawan(3,0%) jabatan sebagai Directur terdapat 1 karyawan (1,5%) dan jabatan sebagai Ob dan driver sebanyak 1

⁴ Hasil olah SPSS karakteristik responden berdasarkan jabatan responden.

karyawan (1,5%). Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari jabatan yang ada pada responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.3



d. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden⁵

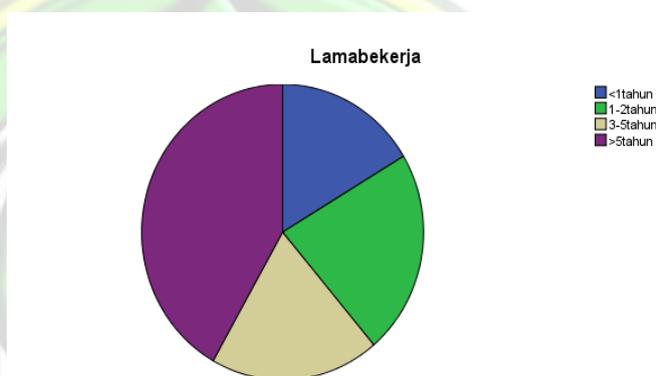
Lama bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1tahun	11	16.4	16.4	16.4
	1-2tahun	15	22.4	22.4	38.8
	3-5tahun	13	19.4	19.4	58.2
	>5tahun	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini rata rata lama

⁵ Hasil olah SPSS karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden.

bekerja selama >5 tahun sebanyak 28 karyawan (41,8%), lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 15 karyawan (22,45), lama bekerja 3 tahun sampai 5 tahun sebanyak 13 karyawan (19,4%) adapun karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun terdapat 11 orang (16,4%). Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari lama bekerja para responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.4



e. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden⁶

Pendidikan terakhir

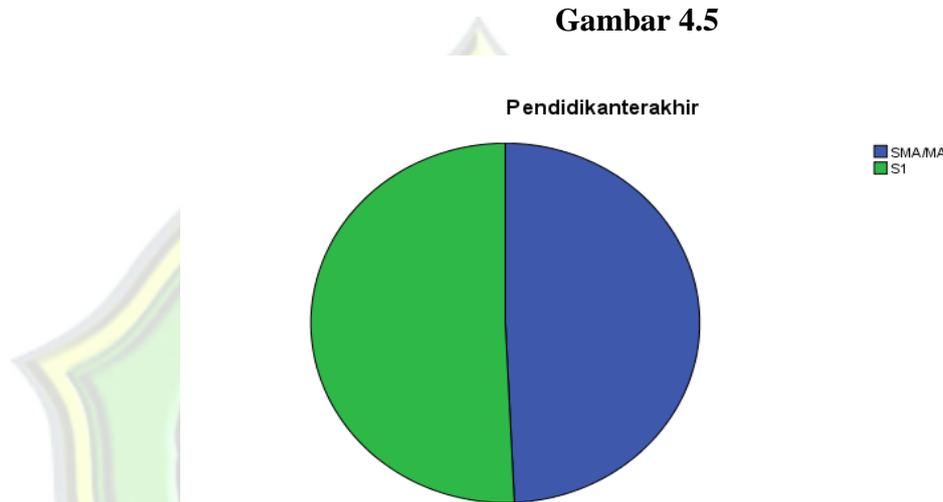
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA	33	49.3	49.3	49.3
	S1	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata pendidikan

⁶ Hasil olah SPSS karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden

terakhir S1 sebanyak 34 karyawan (50,7%), dan sisanya pendidikan terakhir SMA/MA sebanyak 33 karyawan (49,3%). Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari pendidikan terakhir responden yang dapat peneliti peroleh :

Gambar 4.5



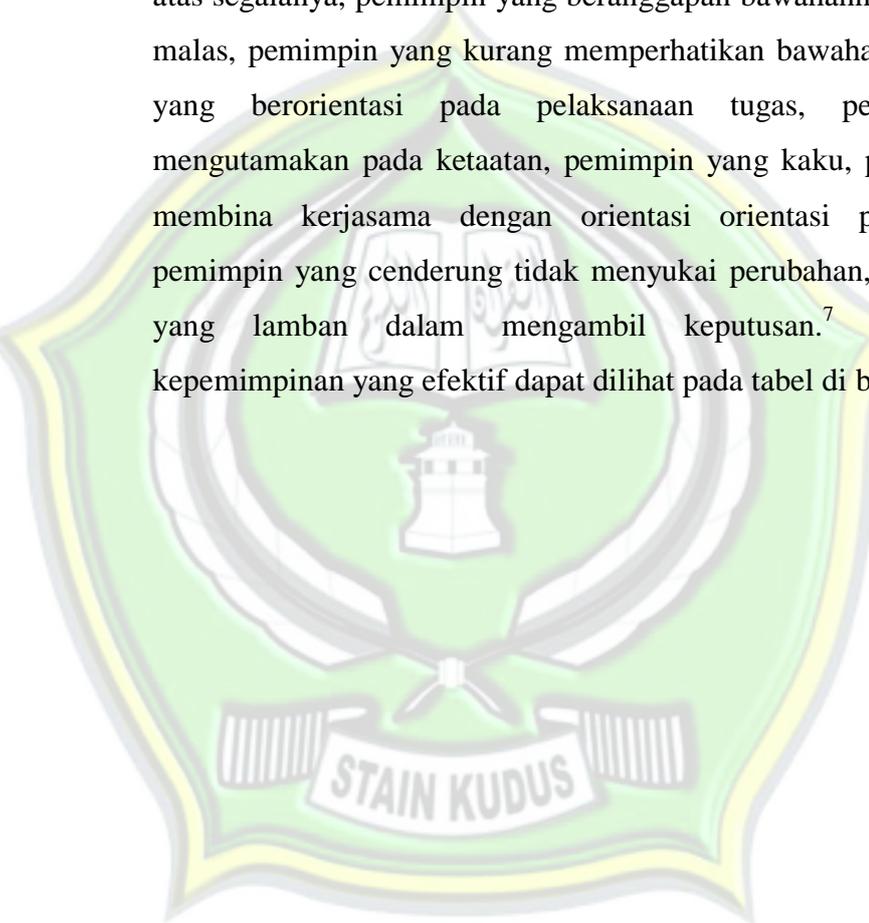
2. Deskripsi Angket

a. Variabel Gaya Kepemimpinan yang efektif (X1)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya ialah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memanfaatkan berbagai potensi yang ada disekitarnya sehingga dapat menghasilkan hasil yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan pengembangan dari gaya dasar. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel gaya kepemimpinan yang efektif antara lain :

Pemimpin yang teladan yang baik, Pemimpin yang terbuka terhadap saran dan kritik, Pemimpin yang memberikan motivasi kerja terpadu, Pemimpin yang disiplin dalam bekerja, Pemimpin yang menetapkan standar pekerjaan yang tinggi, Pemimpin yang

memandang pekerjaan orang lain sama baiknya dengan pekerjaannya, pemimpin yang mahir menciptakan dan mengembangkan kerjasama, pemimpin yang tanggung jawab, pemimpin yang mempercayai orang lain dalam melaksanakan tugas, pemimpin yang melaksanakan tugas di atas segalanya, pemimpin yang beranggapan bawahannya orang yang malas, pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya, pemimpin yang berorientasi pada pelaksanaan tugas, pemimpin yang mengutamakan pada ketaatan, pemimpin yang kaku, pemimpin yang membina kerjasama dengan orientasi orientasi posisi anggota, pemimpin yang cenderung tidak menyukai perubahan, dan pemimpin yang lamban dalam mengambil keputusan.⁷ Adapun gaya kepemimpinan yang efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



⁷Miftah Thoha, *Kepemimpinan dan Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 57-58.

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan yang Efektif (X_1)⁸

Item pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
GKE 1	0	0%	1	1,5%	15	22,4%	33	49,3%	18	26,9%
GKE2	0	0%	1	1,5%	25	37,3%	31	46,3%	10	14,9%
GKE 3	0	0%	1	1,5%	13	19,4%	38	56,7%	15	22,4%
GKE 4	0	0%	2	3,0%	20	29,9%	36	53,7%	9	13,4%
GKE 5	0	0%	1	1,5%	11	16,4%	47	70,1%	8	11,9%
GKE 6	2	3,0%	12	17,9%	29	43,3%	18	26,9%	6	9,0%
GKE 7	0	0%	0	0%	14	20,9%	43	64,2%	10	14,9%
GKE 8	0	0%	2	3,0%	15	22,4%	36	53,7%	14	20,9%
GKE 9	0	0%	4	6,0%	12	17,9%	39	58,2%	12	17,9%
GKE 10	1	1,5%	2	3,0%	30	44,8%	25	37,3%	9	13,4%
GKE 11	18	26,9%	33	49,3%	13	19,4%	2	3,0%	1	1,5%
GKE 12	6	9,0%	31	46,3%	23	34,3%	7	10,4%	0	0%
GKE 13	0	0%	0	0%	24	35,8%	37	55,2%	6	9,0%
GKE 14	0	0%	0	0%	8	11,9%	49	73,9%	10	14,9%
GKE 15	14	20,9%	20	29,9%	22	32,8%	10	14,9%	1	1,5%
GKE 16	0	0%	1	1,5%	22	32,8%	40	59,7%	4	6,0%
GKE 17	21	31,3%	25	37,3%	16	23,9%	3	4,5%	2	3,0%
GKE 18	18	26,9%	29	43,3%	15	22,4%	5	7,5%	0	0%

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil angka untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif pertama, 1,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin teladan yang baik, sedangkan 22,40% menyatakan netral, 49,30% menyatakan setuju, dan 26,90% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kedua, 1,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin terbuka pada kritik dan saran, sedangkan 37,30% menyatakan netral, 46,30% menyatakan setuju, dan 14,90% menyatakan sangat setuju.

⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel gaya kepemimpinan (X_1).

- 3) Pada item gaya kepemimpinan efektif yang ketiga, 1,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin memberikan motivasi terpadu sedangkan 19,40% menyatakan netral, 56,70% menyatakan setuju, dan 22,40% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item gaya kepemimpinan efektif yang keempat, 3,00% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin yang disiplin dalam bekerja, sedangkan 29,90% menyatakan netral, 53,70% menyatakan setuju, dan 13,40% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kelima, 1,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin menetapkan standart kerja yang tinggi, sedangkan 16,40% menyatakan netral, 70,10% menyatakan setuju dan 11,90% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif keenam, 3,00% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang memandang pekerjaan orang lain sama baiknya dengan pekerjaannya, sedangkan 17,90% menyatakan tidak setuju, 43,30% menyatakan netral, 26,90% menyatakan setuju, sedangkan 9,00% menyatakan setuju.
- 7) Pada item gaya kepemimpinan efektif yang ketujuh, 20,90% responden menyatakan netral bahwa pemimpin yang mahir dalam menciptakan, mengembangkan dan membina kerja sama, sedangkan 64,20% menyatakan setuju, dan 14,90% menyatakan sangat setuju .
- 8) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kedelapan, 3,00% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin yang bekerja secara teratur dan bertanggung jawab, sedangkan 22,40% menyatakan netral, 53,70% menyatakan setuju dan 20,90% menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kesembilan, 6,00% responden menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin yang mau mempercayai orang lain dalam melaksanakan tugas, sedangkan

- 17,90% menyatakan netral, 58,20% menyatakan setuju dan 17,90% menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item gaya kepemimpinan yang kesepuluh, 1,50% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang melaksanakan tugas di atas segalanya, sedangkan 3,00% menyatakan tidak setuju, 44,80% menyatakan netral, 37,30% menyatakan setuju, sedangkan 13,40% menyatakan setuju.
- 11) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kesebelas, 26,90% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang memiliki anggapan bahwa bawahan pada dasarnya adalah orang yang malas dan suka menghindar diri dari tugas, sedangkan 49,30% menyatakan tidak setuju, 19,40% menyatakan netral, 3,00% menyatakan setuju, dan 1,50% menyatakan sangat setuju.
- 12) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif keduabelas, 9,00% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang kurang memperhatikan hubungan atau pergaulan dengan bawahan, sedangkan 46,30% menyatakan tidak setuju, 34,30% menyatakan netral, dan 10,4% menyatakan setuju.
- 13) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif ketigabelas, 35,80% responden menyatakan netral bahwa pemimpin yang berorientasi pada pelaksanaan pada tugas, sedangkan 55,20% menyatakan setuju, dan 9,00% menyatakan sangat setuju.
- 14) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif keempatbelas, 11,90% responden menyatakan netral bahwa pemimpin yang mengutamakan ketaatan pada peraturan, prosedur dan mekanisme sedangkan 73,10% menyatakan setuju, dan 14,90% menyatakan sangat setuju.
- 15) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kelimabelas, 20,90% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang statis dan kaku, sedangkan 29,90% menyatakan tidak setuju,

32,80% menyatakan netral, 14,90% menyatakan setuju, dan 1,50% menyatakan sangat setuju.

- 16) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif keenambelas, 1,50% responden menyatakan tidak setuju pemimpin yang membina kerjasama dilakukan dengan orientasi pada posisi anggota, sedangkan 32,80% menyatakan netral, 59,70% menyatakan setuju, dan 6,00% menyatakan sangat setuju.
- 17) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif ketujuhbelas, 31,30% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang cenderung tidak menyukai perubahan dan perkembangan, sedangkan 37,30% menyatakan tidak setuju, 23,90% menyatakan netral, 4,50% menyatakan setuju, dan 3,00% menyatakan sangat setuju.
- 18) Pada item gaya kepemimpinan yang efektif kedelapanbelas, 26,90% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin yang lamban dalam mengambil keputusan, sedangkan 43,30% menyatakan tidak setuju, 22,40% menyatakan netral, dan 7,50% menyatakan setuju.

b. Variabel Motivasi Spiritual (X₂)

Motivasi spiritual ialah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel motivasi spiritual ini antara lain : tingkat pengamalan doa, tingkat pengamalan sholat, tingkat pengamalan puasa, iman kepada Allah, iman kepada Rasul Allah, iman kepada kitab Allah, Kebutuhan primer (sandang, papan, pangan) kebutuhan sekunder (kesehatan, pendidikan, kesenangan), dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarannng agama. Adapun motivasi spiritual dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Motivasi Spiritual (X₂)⁹

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Motivasi Spiritual 1	0	0%	0	0%	0	0%	35	52,2%	32	47,8%
Motivasi Spiritual 2	0	0%	3	4,5%	13	19,4%	35	52,2%	16	23,9%
Motivasi Spiritual 3	0	0%	4	6,0%	30	44,8%	27	40,3%	6	9,0%
Motivasi Spiritual 4	0	0%	0	0%	0	0%	20	29,9%	47	70,1%
Motivasi Spiritual 5	0	0%	1	1,5%	5	7,5%	30	44,8%	31	46,3%
Motivasi Spiritual 6	0	0%	0	0%	0	0%	16	23,9%	51	76,1%
Motivasi Spiritual 7	0	0%	2	3,0%	9	13,4%	40	59,7%	16	23,9%
Motivasi Spiritual 8	0	0%	8	11,9%	19	28,4%	33	49,3%	7	10,4%
Motivasi Spiritual 9	33	49,3%	18	26,9%	7	10,4%	5	7,5%	4	6,0%

Berdasarkan tabel di atas, data hasil angka untuk variabel Motivasi Spirituaal (X₂) akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada item motivasi spiritual yang pertama, 52,20% responden yang menyatakan setuju pada tingkat pengamalan doa, dan 47,80% menyatakan sangat setuju.
- b. Pada item motivasi spiritual yang kedua, 4,50% responden yang menyatakan tidak setuju pada tingkat pengmalan sholat, sedangkan 19,40% menyatakan netral, 52,20% menyatakan setuju dan 23,90% menyatakan sangat setuju.
- c. Pada item motivasi spiritual yang ketiga, 6,00% responden yang menyatakan tidak setuju pada tingkat pengamalan puasa,

⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel motivasi spiritual (X₂).

sedangkan 44,80% menyatakan netral, 40,30% menyatakan setuju dan 9,00% menyatakan sangat setuju.

- d. Pada item motivasi spiritual yang keempat, 29,90% responden yang menyatakan setuju pada iman kepada Allah, sedangkan 70,10% menyatakan sangat setuju.
- e. Pada item motivasi spiritual yang kelima, 1,50% responden yang menyatakan tidak setuju pada iman kitab Allah, sedangkan 7,50% menyatakan netral, 44,80% menyatakan setuju dan 46,30% menyatakan sangat setuju.
- f. Pada item motivasi spiritual yang keenam, 23,90% responden yang menyatakan setuju pada iman kepada Rasul Allah, sedangkan 76,10% menyatakan sangat setuju.
- g. Pada item motivasi spiritual yang ketujuh, 3,00% responden yang menyatakan tidak setuju pada Kebutuhan primer (sandang, papan, pangan), sedangkan 13,40% menyatakan netral, 59,70% menyatakan setuju dan 23,90% menyatakan sangat setuju.
- h. Pada item motivasi spiritual yang kedelapan, 11,90% responden yang menyatakan tidak setuju pada kebutuhan sekunder (kesehatan, pendidikan, kesenangan), sedangkan 28,40% menyatakan netral, 49,30% menyatakan setuju dan 10,40% menyatakan sangat setuju.
- i. Pada item motivasi spiritual yang kesembilan, 49,30% responden yang menyatakan sangat tidak setuju pada kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarannng agama sedangkan 26,90% menyatakan tidak setuju, 10,40% menyatakan netral, 7,50% menyatakan setuju dan 6,00% menyatakan sangat setuju.

c. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X₃)

pelatihan dan pengembangan merupakan program yang digunakan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta membantu dalam meningkatkan karier karyawan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel pelatihan dan pengembangan antara lain: kesesuaian materi pelatihan, menyampaikan materi, lama waktu pelaksanaan pelatihan, serta fasilitas pendukung yang didapat dalam program pelatihan dan pengembangan.¹⁰

Adapun pelatihan dan pengembangan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X_3)¹¹

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total ITS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pp 1	0	0%	0	0%	10	14,7%	44	64,7%	13	19,1%
Pp 2	0	0%	1	1,5%	6	8,8%	44	64,7%	16	23,5%
Pp 3	0	0%	0	0%	16	23,5%	42	61,8%	9	13,2%
Pp 4	0	0%	0	0%	11	16,2%	41	60,3%	15	22,1%
Pp 5	0	0%	0	0%	8	11,8%	47	69,1%	12	17,6%

Berdasarkan tabel di atas, data hasil angka untuk variabel pelatihan dan pengembangan (X_3) akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item pelatihan dan pengembangan yang pertama, 14,70% menyatakan netral bahwa pemimpin telah memberikan materi pelatihan sesuai tugas masing-masing, sedangkan 64,70% menyatakan setuju dan 19,10% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pelatihan dan pengembangan yang kedua, 1,50% menyatakan tidak setuju bahwa pemimpin memberikan pelatihan dengan dua metode yakni on the job dan of the job sedangkan

¹⁰ Erlin Emilia Kandou, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan*, hlm. 7.

¹¹ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel pelatihan dan pengembangan (X_3).

8,80% menyatakan netral, 64,70% menyatakan setuju dan 23,50% menyatakan sangat setuju.

- 3) Pada item pelatihan dan pengembangan yang ketiga, 23,50% menyatakan netral bahwa pemimpin dalam menyampaikan materi sudah sesuai, sedangkan 61,80% menyatakan setuju dan 13,20% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pelatihan dan pengembangan yang keempat, 16,20% menyatakan netral pada lama waktu pelatihan sudah cukup dalam menyampaikan materi, sedangkan 60,30% menyatakan setuju dan 22,10% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pelatihan dan pengembangan yang kelima, 11,80% menyatakan netral bahwa pemimpin memberikan fasilitas pendukung pada program pelatihan, sedangkan 69,10% menyatakan setuju dan 17,60% menyatakan sangat setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel kinerja karyawan (Y) ini antara lain : indikator yang memfokuskan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, indikator yang menunjukkan jumlah jasa yang tersedia yang digunakan, indikator yang menunjukkan rata-rata waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, Jumlah jasa yang dilakukan, dan indikator yang menunjukkan jumlah unit yang tersebar. Adapun kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)¹²

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total IN	%	Total S	%	Total SS	%
Kinerja 1	0	0%	1	1,5%	3	4,5%	52	77,6%	11	16,4%
Kinerja 2	0	0%	0	0%	21	31,3%	41	61,2%	5	7,5%
Kinerja 3	0	0%	1	1,5%	8	11,9%	48	71,6%	10	14,9%
Kinerja 4	12	17,9%	14	20,9%	25	37,3%	11	16,4%	5	7,5%
Kinerja 5	0	0%	2	3,0%	13	19,4%	47	70,1%	5	7,5%
Kinerja 6	0	0%	0	0%	7	10,4%	50	74,6%	10	14,9%

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil angka untuk variabel kinerja karyawan (Y) akan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada item kinerja karyawan yang pertama, 1,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa Indikator yang memfokuskan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, sedangkan 4,50% menyatakan netral, 77,60% menyatakan setuju, dan 16,40% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kinerja karyawan yang kedua, 31,30% responden menyatakan netral bahwa Indikator yang menunjukkan jumlah jasa yang tersedia yang digunakan, sedangkan 61,20% menyatakan setuju, dan 7,50% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item kinerja karyawan yang ketiga, 1,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa Indikator yang menunjukkan rata-rata waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 11,90% menyatakan netral, 71,60% menyatakan setuju, dan 14,90% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item kinerja karyawan yang keempat, 17,90% responden menyatakan sangat tidak setuju pada rata-rata waktu dalam penyelesaian tugas, sedangkan 20,90% menyatakan tidak setuju,

¹² Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel kinerja karyawan (Y).

37,30% menyatakan netral, 16,40% menyatakan setuju, dan 7,50% menyatakan sangat setuju.

- 5) Pada item kinerja karyawan yang kelima, 3,00% responden menyatakan tidak setuju, pada jumlah jasa yang dilakukan sedangkan 19,40% menyatakan netral, 70,10% menyatakan setuju, dan 7,50% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item kinerja karyawan yang keenam, 7,00% responden menyatakan netral pada indikator yang menunjukkan jumlah unit yang tersebar, sedangkan 50,00% menyatakan setuju, dan 10,00% menyatakan sangat setuju.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk dengan α 0,05. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.¹³ Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $67-3$ atau df 64 dengan α 0,05 didapat r tabel 0,244 jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM- SPSS 19*, Undip, Semarang, 2001, hlm. 52-53.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen¹⁴

Variabel	Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan yang efektif. (X ₁)	P1	0,562	0,244	Valid
	P2	0,462	0,244	Valid
	P3	0,592	0,244	Valid
	P4	0,539	0,244	Valid
	P5	0,578	0,244	Valid
	P6	0,621	0,244	Valid
	P7	0,422	0,244	Valid
	P8	0,686	0,244	Valid
	P9	0,421	0,244	Valid
	P10	0,604	0,244	Valid
	P11	0,309	0,244	Valid
	P12	0,261	0,244	Valid
	P13	0,634	0,244	Valid
	P14	0,422	0,244	Valid
	P15	0,256	0,244	Valid
	P16	0,539	0,244	Valid
	P17	0,284	0,244	Valid
	P18	0,336	0,244	Valid
Motivasi Spiritual (X ₂)	P1	0,421	0,244	Valid
	P2	0,594	0,244	Valid
	P3	0,534	0,244	Valid
	P4	0,365	0,244	Valid
	P5	0,620	0,244	Valid
	P6	0,529	0,244	Valid
	P7	0,490	0,244	Valid
	P8	0,747	0,244	Valid
	P9	0,522	0,244	Valid
Pelatihan dan Pengembangan (X ₃)	P1	0,725	0,244	Valid
	P2	0,788	0,244	Valid
	P3	0,631	0,244	Valid
	P4	0,716	0,244	Valid
	P5	0,673	0,244	Valid
Kinerja	P1	0,648	0,244	Valid

¹⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan uji validitas instrumen.

karyawan (Y)	P2	0,687	0,244	<i>Valid</i>
	P3	0,585	0,244	<i>Valid</i>
	P4	0,678	0,244	<i>Valid</i>
	P5	0,732	0,244	<i>Valid</i>
	P6	0,686	0,244	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih dari r tabel (0,244) yang bernilai positif, sehingga butir pertanyaan dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen pengukuran dengan menggunakan *cronbach alpha*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil analisis reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen¹⁵

Variabel	<i>Reliability Coefiens</i>	Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan yang efektif (X ₁)	18 item	0,774	<i>Reliabel</i>
Motivasi Spiritual (X ₂)	9 item	0,671	<i>Reliabel</i>
Pelatihan dan Pengembangan (X ₃)	5 item	0,749	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	6 item	0,687	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan yang efektif (X₁) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,774 pada variabel motivasi spiritual (X₂) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,671 variabel pelatihan dan pengembangan (X₃) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,769 dan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,687. Sehingga masing-masing variabel memiliki

¹⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji reliabilitas instrumen.

nilai *cronbaach alpha* > 0,60 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (X_1, X_2, X_3 , dan Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.¹⁶ Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.¹⁷ Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar kedua variabel variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12¹⁸

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.465	3.250		.143	.887		
	Gayapemimpinan	.124	.044	.300	2.828	.006	.808	1.238
	Motivasi spiritual	.271	.078	.365	3.483	.001	.830	1.205

¹⁶Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm. 105-106.

¹⁷ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, ANDI, Yogyakarta, 2014, hlm. 103

¹⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan uji multikolonieritas.

Pelatihan ngembang an	.245	.128	.198	1.913	.060	.845	1.183
-----------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable:
Kinerjakaryawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, serta pelatihan dan pengembangan memiliki nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,808, 0,830 dan 0,845 dan VIF masing-masing sebesar 1,238, 1,205, dan 1,183. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$ ¹⁹ Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13²⁰

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653 ^a	.427	.400	2.015	1.852

¹⁹Duwi priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 111.

²⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan uji autokorelasi.

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan pengembangan, Motivasi spiritual, Gaya kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan atas regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 1,852 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 1,852 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam t -tabel d -statistik. Dari tabel d -statistik Durbin Watson dengan titik signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data $(n)=67$ dan $k= 3$ diperoleh nilai d_l sebesar 1,5122 dan d_u sebesar 1,6988, dan $4-d_u$ sebesar 2,3012. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4-d_u$ ($1,6988 < 1,852 < 2,3012$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.²¹ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.²² Adapun hasil pengujian heterokedastisitas adalah sebagai berikut

²¹ Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm.139.

²² Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm 115.

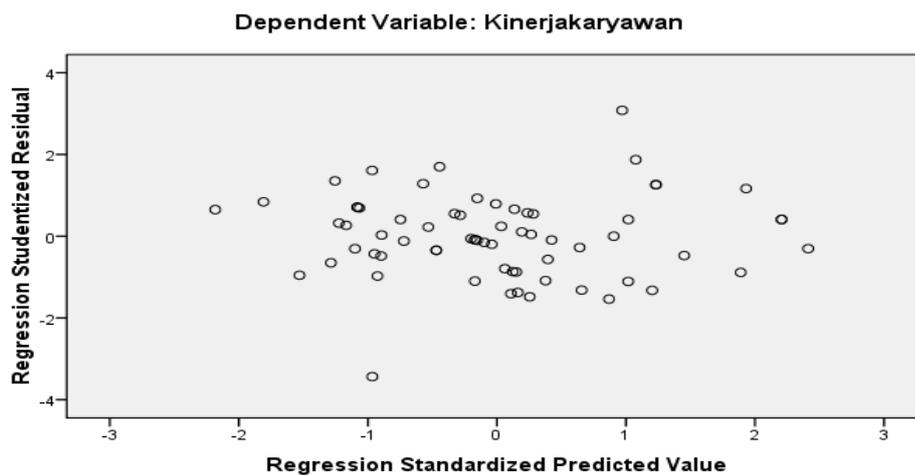
Tabel 4.14²³
Hasil Uji Heterokodesitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	3.250		.143	.887
	Gayapemimpinan	.124	.044	.300	2.828	.006
	Motivasispiritual	.271	.078	.365	3.483	.001
	Pelatihanpengembangan	.245	.128	.198	1.913	.060

a. Dependent Variable:
 Kinerjakaryawan

Gambar 4.6

Scatterplot



Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di atas dan di

²³ Hasil olah SPSS berdasarkan uji Heterokedastisitas.

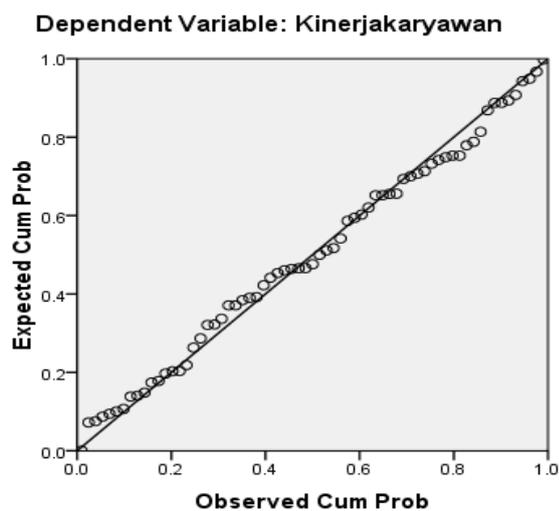
bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

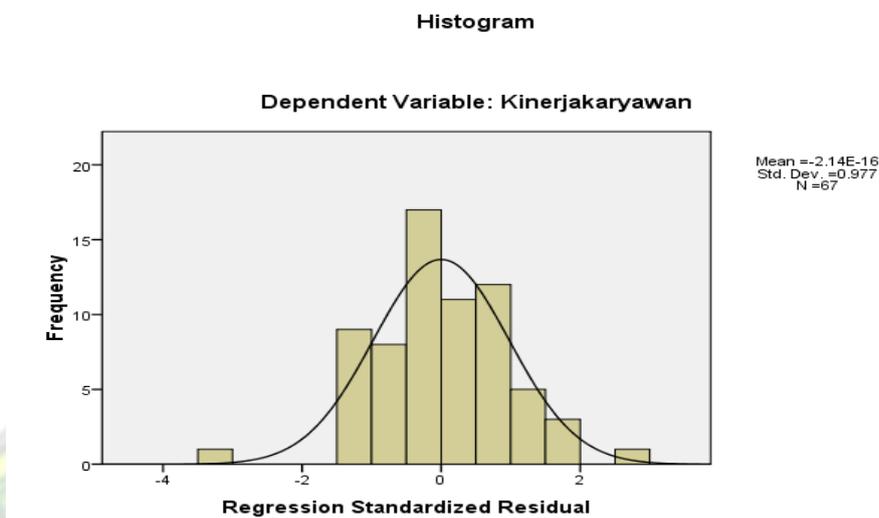
Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.²⁴ Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



²⁴ Duwi Priyatno, *Ibid.*, hlm 90.

Gambar 4.8²⁵

Dari grafik histogram pada gambar di atas, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang membentuk lonceng sempurna. Selain menggunakan histogram, juga dapat dilihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah adapengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasisepiritual serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel di bawah ini :

²⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Nilai koefisien
Constant	0,465
Gaya kepemimpinan yang efektif	0,124
Motivasi spiritual	0,271
Pelatihan dan pengembangan	0,245

Dependent Variable: Kinerjakaryawan²⁶

Dari hasil data di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 0,465 + 0,124X_1 + 0,271X_2 + 0,245X_3 + e$$

Di mana :

X_1 : Gaya Kepemimpinan yang efektif

X_2 : Motivasi Spiritual

X_3 : Pelatihan dan Pengembangan

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

b_2 : Koefisien regresi antara motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan

b_3 : Koefisien regresi antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

e : Error

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

²⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis regresi berganda.

- a) Konstanta $a = 0,465$ memberikan arti bahwa jika variabel independent dianggap konstanta maka rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 0,465
- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,124. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu gaya kepemimpinan (X_1) maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,124.
- c) Nilai koefisien regresi sebesar 0,271. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu motivasi spiritual (X_2) maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,271.
- d) Nilai koefisien regresi sebesar 0,245. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu pelatihan dan pengembangan (X_3) maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,245.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16²⁷

Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.400	2.015

a. Predictors: (Constant), Pelatihan pengembangan, Motivasi spiritual, Gaya kepemimpinan

²⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil data di atas dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,400 hal ini berarti 40,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan variasi ketiga variabel independen, gaya kepemimpinan, motivasi spiritual serta pelatihan dan pengembangan dan sisanya (100%-40,0%=60%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *Standart Error Estimate* (SEE) sebesar 2,015 semakin kecil SEE, akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

3. Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variabel-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 adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df=(67-3-1)$ atau derajat kebebasan 63 dengan signifikan 5% hasil t_{tabel} sebesar 1,998. Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Statistik Uji t (Uji Parsial)²⁸

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	3.250		.143	.887
	Gayapemimpinan	.124	.044	.300	2.828	.006
	Motivasispiritual	.271	.078	.365	3.483	.001
	Pelatihanpengembangan	.245	.128	.198	1.913	.060

²⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis uji t (uji parsial).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	3.250		.143	.887
	Gayapemimpinan	.124	.044	.300	2.828	.006
	Motivasispiritual	.271	.078	.365	3.483	.001
	Pelatihanpengembangan	.245	.128	.198	1.913	.060

a. Dependent Variable:
Kinerjakaryawan

a. Pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2.828 dengan nilai t_{tabel} 1,998 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.828 > 1,998$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif merupakan variabel bebas yang benar-benar mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3.483 dengan t_{tabel} 1,998 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.483 > 1,998$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya pengaruh motivasi spiritual merupakan variabel bebas yang benar-benar mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 1.913 dengan t_{tabel} 1,998 ini berarti nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($1.913 < 1,998$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

(terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya pengaruh pelatihan dan pengembangan merupakan variabel bebas yang benar-benar mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (*turnover intention*). Jika:

- Ho diterima jika : $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$
- Ha diterima jika : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} \leq 0,05$.²⁹

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik F³⁰
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.744	3	63.581	15.652	.000 ^a
	Residual	255.913	63	4.062		
	Total	446.657	66			

a. Predictors: (Constant), Pelatihanpengembangan, Motivasispiritual, Gayapemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, F tabel pada *level of significanse* (tingkat signifikan) 5% atau 0,05 dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (\alpha : (\mathbf{n-k-1}))$$

Dimana

$$\alpha = 0,05$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

²⁹*Ibid.*, hlm. 266.

³⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis uji F,

$$\begin{aligned}
 n &= \text{jumlah sampel.} \\
 F \text{ tabel} &= (0,05 : (67-3-1)) \\
 &= (0,05 : (63)) \\
 &= 2,750
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis uji F pada tabel 4.15 di dapat $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($15.652 > 2,750$) maka H_a diterima, dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan KSPPS Fastabiq Pati).

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil koefisien regresi dikatakan besarnya parameter koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yaitu untuk gaya kepemimpinan yang efektif (X_1) sebesar 0,300, motivasi spiritual (X_2) sebesar 0,365, pelatihan dan pengembangan (X_3) sebesar 0,198.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresinya untuk variabel gaya kepemimpinan yang efektif (X_1), motivasi spiritual (X_2) serta pelatihan dan pengembangan (X_3) adalah positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan yang efektif (X_1), variabel motivasi spiritual (X_2) serta variabel pelatihan dan pengembangan (X_3), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regression*) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*coefficient of determination*) yang dinotasikan dengan *Adjusted R Squer* besarnya 0,400 atau 40,0% hal ini berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen, gaya kepemimpinan yang efektif (X_1), motivasi spiritual (X_2) serta pelatihan dan pengembangan (X_3), maka sisanya ($100\% - 40,0\% = 60,0\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang belum diteliti oleh penulis dan tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang efektif (X_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($2.828 > 1,998$) maka t_{hitung} di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Selamat Riyadi “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur” dalam penelitian terdahulu menunjukkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t-statistik di atas t-tabel (1,96) yaitu sebesar 2,623. Serta didukung peneliti terdahulu oleh Srinly, William, dan Tinneke.M tumbel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (Kantor pusat)” dalam penelitian terdahulu ini menunjukkan pada taraf signifikan 5% nilai $t_{hitung}(2,632) > t_{tabel}(1,665)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak . artinya gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi spiritual (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($3.483 > 1,998$) maka t_{hitung} di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Yoiz Shofwa “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto” berdasarkan uji t diperoleh hasil

$t_{hitung} (5,025) > t_{tabel} (1,644)$ dan nilai signifikan $0,016$ artinya variabel motivasi spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja religius. Serta didukung penelitian terdahulu oleh Muafi “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER), penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi spiritual di bagi motivasi akidah $t_{hitung} 3,813 > t_{tabel} 1,96$, motivasi ibadah $t_{hitung} 5,663 > t_{tabel} 1,96$, dan motivasi muamalah $t_{hitung} 2,898 > t_{tabel} 1,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja religius.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan (X_3) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($1,913 < 1,998$) maka t_{hitung} di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Sehingga hipotesis ketiga ditolak, bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Erlin Emilia Kandou “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Air Manado) menjelaskan bahwa dari hasil uji signifikan dengan menggunakan uji t , diperoleh $t_{hitung} 8,75 > t_{tabel} 1,70$. Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan produktifitas karyawan adalah signifikan. Serta didukung oleh peneliti terdahulu lainnya yaitu oleh Fendy Levy Kambey dan Suharnomo “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Njonja Meneer Semarang) dalam penelitian ini nilai uji t antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja sebesar $2,198$ dengan sig sebesar $0,032$ lebih kecil ($<$) dari $\alpha=0,05$ hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.