

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil BMT Mubarakah Kudus

Baitul Maal Wal Tamwil (BMT) MUBARAKAH, dengan alamat kantor pusat di Jln. Kudus-Purwodadi Km. 8 Undaan Lor Kec. Undaan Kab. Kudus 59372 Telp. (0291) 4247766 Fax. (0291) 4247937 e-mail: bmt_mubarakah@yahoo.com. dengan Badan Hukum No : 118 / BH / 2H / E.1 / X / 2004. Dengan slogan “ Aman dan Bersahabat”. Landasan usaha BMT Mubarakah Kudus adalah :

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ
 الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ
 الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ
 وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ



Artinya : “orang-orang yang Makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya”. (Q.S Al Baqarah:275).

2. Visi BMT Mubarakah Kudus

Menjadikan BMT Mubarakah sebagai Lembaga Keuangan Syariah Terpercaya Pilihan Ummat.

3. Misi BMT Mubarakah Kudus

- a. Menjalankan kegiatan usaha yang berpegang teguh pada ketentuan syariat.
- b. Menjadi Mediator antara Shohibul Maal dan Mudharib, dalam rangka kepentingan ekonomi bersama berdasarkan prinsip Kemitraan, Keadilan, Keterbukaan dan Amanah.
- c. Menggunakan SDM yang professional dalam menjalankan operasional Lembaga Keuangan Syariah.
- d. Memberikan Pelayanan yang cepat, tepat, ramah dan Islami tanpa mengabaikan prinsip kehati-hatian.

4. Jenis Produk dan Layanan BMT Mubarakah Kudus

a. Produk Simpanan :

Untuk memperkuat sistem permodalan, BMT Mubarakah melakukan penggalangan dana dari masyarakat (aghniya') dalam bentuk simpanan. Dana yang terkumpul bersifat titipan dan dikelola oleh BMT dalam bentuk investasi dan stimulus bantuan permodalan usaha, baik yang sedang akan memulai usaha maupun pelaku usaha yang ingin mengembangkan usahanya. Bentuk produk-produk simpanan antara lain:

- 1) Simpanan Harian Mubarakah
- 2) Simpanan Berjangka Mubarakah
- 3) Simpanan Berhadiah Mubarakah

b. Layanan Pembiayaan :

Dana masyarakat berupa simpanan akan dikelola dalam bentuk pembiayaan. Segmentasi pelaku usaha diarahkan untuk kegiatan usaha yang halal dan diberlakukan sistem pembagian keuntungan yang adil bagi pihak BMT maupun bagi pihak pelaku usaha itu sendiri.

5. Jaringan Kantor BMT Mubarakah Kudus

Kantor Pusat : Jln. Kudus-Purwodadi Km. 8 Undaan Lor Kec. Undaan Kab. Kudus 59372 Telp. (0291) 4247766 Fax. (0291) 4247937.

Kantor Cabang / Pelayanan :

- a. Kantor Kalirejo : Jln. Kudus-Purwodadi Km. 15 Kalirejo Undaan Kudus Telp. 0851 0174 4911
- b. Kantor Dempet : Jln. Raya Pasar Luwuk Sidomulyo Dempet Demak 59573 Telp. 0852 2529 9623
- c. Kantor Kaliyoso : Kaliyoso Rt. 1 Rw.5 Undaan Kudus, Telp. 0851 0130 0461

6. Networking dan Linkage Program BMT Mubarakah Kudus

- a. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kudus
- b. Bank Muamalat Indonesia
- c. Bank Syariah Mandiri
- d. PT. Microfin Indonesia

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan BMT Mubarakah Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan BMT Mubarakah Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 40 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	24	35%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 65%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	22	55%
30-39 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Mubarakah Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12	30%
Perguruan Tinggi	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden, berpendidikan SMA sebesar 12 orang atau 30% dan perguruan tinggi sebesar 28 orang atau 70%, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada BMT Mubarakah Kudus, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
1 – 3 tahun	10	25%
3 – 5 tahun	7	17,5%
lebih dari 5 tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di BMT 1 – 3 tahun sebanyak 10 responden atau 25% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 7 responden atau 17,55% dari total keseluruhan responden, lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 57,55% dari total keseluruhan responden.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan,

keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0,697	0,3494	Valid
Q2	0,506	0,3494	Valid
Q3	0,756	0,3494	Valid
Q4	0,770	0,3494	Valid
Q5	0,813	0,3494	Valid
Q6	0,756	0,3494	Valid
Q7	0,813	0,3494	Valid
Q8	0,770	0,3494	Valid
Q9	0,839	0,3494	Valid
Q10	0,697	0,3494	Valid
Q11	0,756	0,3494	Valid
Q12	0,354	0,3494	Valid
Q13	0,839	0,3494	Valid
Q14	0,768	0,3494	Valid
Q15	0,809	0,3494	Valid
Q16	0,689	0,3494	Valid
Q17	0,756	0,3494	Valid
Q18	0,770	0,3494	Valid
Q19	0,813	0,3494	Valid

Q20	0,813	0,3494	Valid
Q21	0,813	0,3494	Valid
Q22	0,770	0,3494	Valid
Q23	0,839	0,3494	Valid
Q24	0,697	0,3494	Valid
Q25	0,756	0,3494	Valid
Q26	0,396	0,3494	Valid
Q27	0,839	0,3494	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari 27 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0,784	0,3494	Valid
Q2	0,793	0,3494	Valid
Q3	0,697	0,3494	Valid
Q4	0,793	0,3494	Valid
Q5	0,784	0,3494	Valid
Q6	0,823	0,3494	Valid

Q7	0,703	0,3494	Valid
Q8	0,697	0,3494	Valid
Q9	0,366	0,3494	Valid
Q10	0,823	0,3494	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Keberhasilan Organisasi (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0,821	0,3494	Valid
Q2	0,819	0,3494	Valid
Q3	0,793	0,3494	Valid
Q4	0,744	0,3494	Valid
Q5	0,782	0,3494	Valid
Q6	0,626	0,3494	Valid
Q7	0,816	0,3494	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel keberhasilan organisasi yang terdiri dari 27 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0,60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	27 Item	0,761	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	10 Item	0,777	0,60	Reliabel
Keberhasilan Organisasi (Y)	7 Item	0,794	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X 1, X 2, X3, X4 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 40 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi studi kasus karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

1. Budaya Organisasi

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel budaya organisasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

		budaya organisasi
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		3,4810
Median		3,4400
Mode		3,11 ^a
Range		1,30
Minimum		2,89
Maximum		4,19
Sum		139,24

Sumber data : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang budaya organisasi diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 3,4810.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 3,44.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak budaya organisasi adalah 3,11.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel budaya organisasi adalah 1,30.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel budaya organisasi adalah 2,89.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel budaya organisasi adalah 4,19.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 139,24.

2. Kepemimpinan transformasional

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel kepemimpinan transformasional disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan transformasional

		kepemimpinan transformasional
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		3,7175
Median		3,8000
Mode		3,80
Range		4,00
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Sum		148,70

Sumber data : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang kepemimpinan transformasional diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional adalah 3,7175.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional adalah 3.8.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak kepemimpinan transformasional adalah 3.80.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 4.00.

- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 1.00.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 5.00.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional adalah 148,70.

3. Keberhasilan organisasi

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel Keberhasilan organisasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.11

Statistik Deskriptif Variabel Keberhasilan organisasi

		keberhasilan organisasi
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		3,9855
Median		4,0000
Mode		4,00
Range		2,86
Minimum		2,14
Maximum		5,00
Sum		159,42

Sumber data : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang keberhasilan organisasi diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel keberhasilan organisasi adalah 3,9855.

- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel keberhasilan organisasi adalah 4,0.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak keberhasilan organisasi adalah 4,0
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel keberhasilan organisasi adalah 2,86.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel keberhasilan organisasi adalah 2,14.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel keberhasilan organisasi adalah 5,00.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel keberhasilan organisasi adalah 159,42.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
budaya organisasi	,879	1,138
kepemimpinan transformasional	,879	1,138

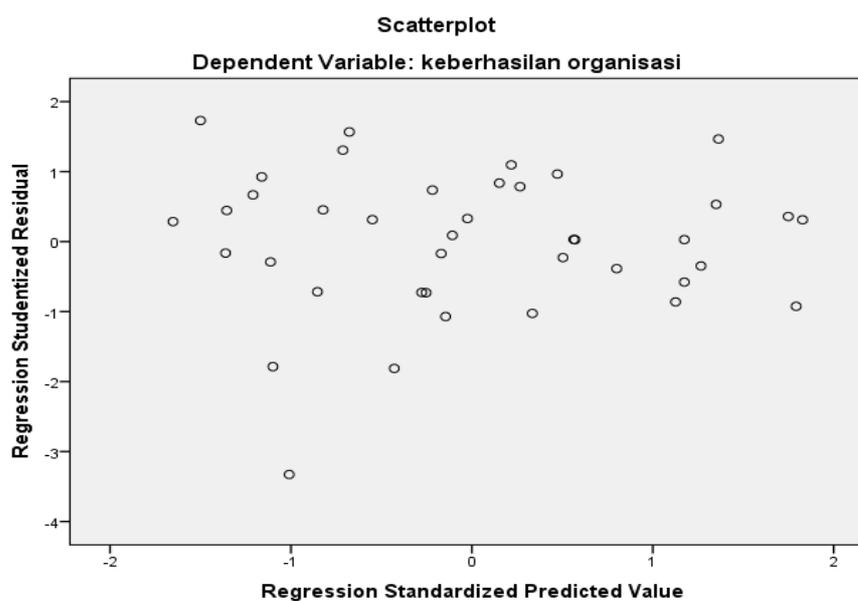
Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi pada BMT Mubarakah Undaan Kudus.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,509

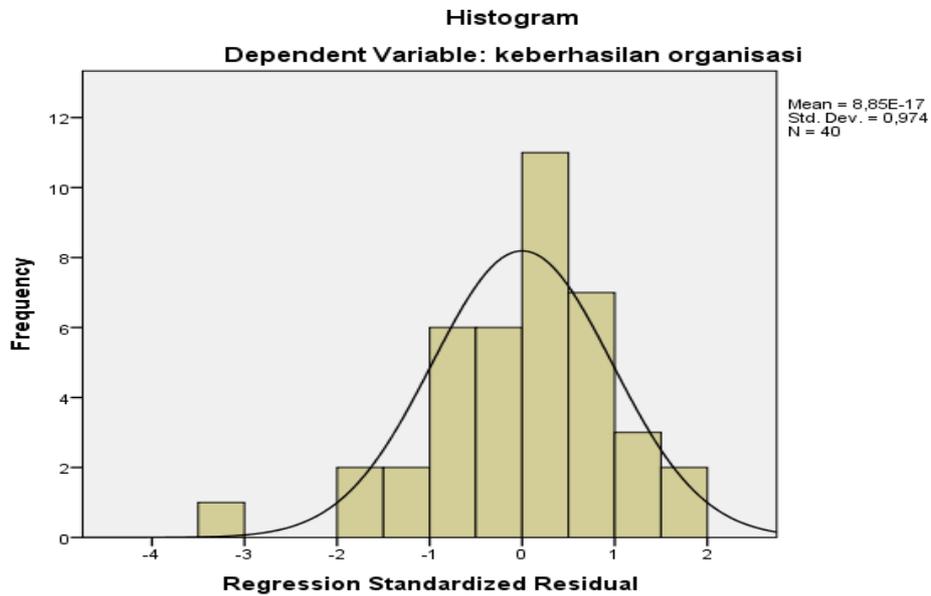
Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,509, dikarenakan nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2, maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

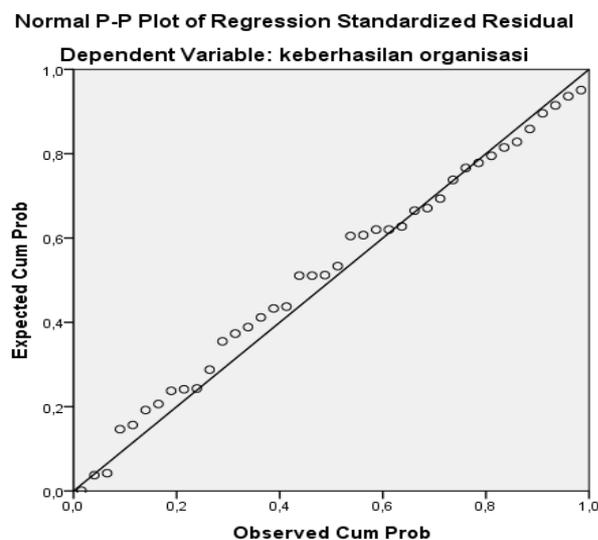
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2015

F. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi pada BMT Mubarakah Undaan Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,723	,945
budaya organisasi	,491	,218
kepemimpinan transformasional	,120	,095

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel di atas, persamaan regresi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi pada BMT Mubarakah Undaan Kudus sebagai berikut :

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

$$Y = 2,723 + 0,491X_1 + 0,120X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel yang mempengaruhi keberhasilan organisasi pada BMT Mubarakah Undaan Kudus dengan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 2,723, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, maka variabel terikat keberhasilan organisasi sudah memiliki nilai sendiri sebesar 2,723.
- a. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,491. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah dengan keberhasilan organisasi, apabila variabel budaya organisasi naik 1 satuan maka keberhasilan organisasi akan naik sebesar 0,491 dan apabila

variabel budaya organisasi turun sebesar 1 satuan maka keberhasilan organisasi akan turun sebesar 0,491.

- b. Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,120. Artinya variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang searah dengan keberhasilan organisasi, apabila variabel kepemimpinan transformasional naik 1 satuan maka keberhasilan organisasi akan naik sebesar 0,120 dan apabila variabel kepemimpinan transformasional turun sebesar 1 satuan maka keberhasilan organisasi akan turun sebesar 0,120.
- c. Koefisien *e* atau *error* menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi keberhasilan organisasi yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- d. Implikasi penelitian yang bisa diambil bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, namun variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah budaya organisasi, sehingga BMT perlu meningkatkan kepatuhan karyawan pada budaya organisasi yang dijalankan oleh BMT.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keberhasilan organisasi (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,880	,007
budaya organisasi	2,254	,030
kepemimpinan transformasional	2,257	,017

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

a. Pengujian Terhadap Variabel budaya organisasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,030 ($0,030 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat diterima, sehingga **H1 diterima**.

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus, sehingga hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keberhasilan organisasi.

b. Pengujian Terhadap Variabel kepemimpinan transformasional (X2)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,017 ($0,017 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat diterima, sehingga **H2 diterima**.

Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus, sehingga kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan, dengan memberikan pengaruh tambahan, yaitu dengan memperluas dan meningkatkan tujuan para bawahan dan membuat bawahan merasa percaya diri untuk melakukan sesuatu melebihi harapan sebelumnya, maupun berdasarkan kesepakatan eksplisit dan implisit. Selain itu,

kepemimpinan transformasional juga berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kinerja, loyalitas karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan penurunan tingkat *turnover*.

3. Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus. Langkah kedua menentukan nilai signifikansi F beserta kaidah pengambilan keputusan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,397	2	1,198	4,912	,013 ^b
	Residual	9,026	37	,244		
	Total	11,423	39			

a. Dependent Variable: keberhasilan organisasi

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, budaya organisasi

Sumber : Data primer diolah, 2015

Langkah selanjutnya yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan kaidah pengambilan keputusan. Nilai signifikansi F dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus dapat diterima, sehingga **H3 diterima**.

4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam

penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2). Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,458 ^a	,210	,167

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, budaya organisasi

b. Dependent Variable: keberhasilan organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.458^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), memiliki hubungan terhadap variabel terikat keberhasilan organisasi (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.210. Ini berarti variabel keberhasilan organisasi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), yang diturunkan dalam model sebesar 21%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) keberhasilan organisasi sebesar 21%. Variasi keberhasilan organisasi bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 21\% = 79\%)$ keberhasilan organisasi dijelaskan oleh

variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan lainnya.

G. Analisis

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus, sehingga hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi yang dimiliki BMT Mubarakah Undaan Kudus yang meliputi pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan, pimpinan memberi karyawan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, pimpinan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, pihak perusahaan mensosialisasikan visi dan misi organisasi kepada karyawan, pihak manajemen perusahaan menyampaikan tujuan perusahaan kepada karyawan, pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan karyawan terbukti mampu meningkatkan keberhasilan organisasi dengan tercapainya perkembangan seperti bertambahnya anggota / nasabah, persaingan usaha simpan pinjam tidak mengganggu aktivitas usaha BMT, jumlah transaksi pinjaman dan simpanan mengalami peningkatan dari tiap bulan atau tahunnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asep Rukmana, yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.¹

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus

Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus, sehingga kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan, dengan memberikan pengaruh tambahan, yaitu dengan memperluas dan meningkatkan tujuan para bawahan dan membuat bawahan merasa percaya diri untuk melakukan sesuatu melebihi harapan sebelumnya, maupun berdasarkan kesepakatan eksplisit dan implisit. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kinerja, loyalitas karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan penurunan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan transformasional yang dimiliki manajer BMT Mubarakah Undaan Kudus yang meliputi pemimpin selalu memberi kepercayaan kepada para bawahan, pemimpin sering memberi motivasi untuk mempengaruhi para bawahan untuk meningkatkan optimisme, pemimpin selalu memperlakukan bawahan agar merasa dihargai satu dengan yang lainnya, pemimpin selalu memberi perhatian pribadi pada para bawahan, pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan, pemimpin selalu memberi inspirasi untuk menyampaikan visi dan misi dapat dicapai, pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut

¹ Asep Rukmana, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Telkom, 2014, hal. 1.

agar menjadi inovatif, pemimpin selalu memberi semangat kelompok pada para bawahan terbukti mampu meningkatkan keberhasilan organisasi dengan tercapainya perkembangan seperti bertambahnya anggota / nasabah, persaingan usaha simpan pinjam tidak mengganggu aktivitas usaha BMT, jumlah transaksi pinjaman dan simpanan mengalami peningkatan dari tiap bulan atau tahunnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asep Rukmana, yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.²

3. Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus

Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Undaan Kudus. Sesuai dengan nilai signifikansi F dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$).

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R yang menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.458^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), memiliki hubungan terhadap variabel terikat keberhasilan organisasi (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup.

Nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.210. Ini berarti variabel keberhasilan organisasi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan

² *Ibid.*

transformatif, yang diturunkan dalam model sebesar 21%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) keberhasilan organisasi sebesar 21%. Variasi keberhasilan organisasi bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 21\% = 79\%$) keberhasilan organisasi dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan lainnya.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan organisasi pada BMT Mubarakah Undaan Kudus dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05, nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 2,723, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformatif, maka variabel terikat keberhasilan organisasi sudah memiliki nilai sendiri sebesar 2,723. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,491. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah dengan keberhasilan organisasi.

Variabel kepemimpinan transformatif mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,120. Artinya variabel kepemimpinan transformatif mempunyai pengaruh yang searah dengan Keberhasilan organisasi, apabila variabel kepemimpinan transformatif meningkat maka keberhasilan organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisal Reza, yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap keberhasilan usaha pada bengkel Barspeed Medan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan

budaya organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.³



³ Faisal Reza, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Bengkel BARSPEED Medan, *Program Studi S1 Manajemen*, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2011, hal. 2.