

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT MADE Demak

1. Sejarah Singkat BMT MADE Demak

Ide kongkrit pendirian BMT MADE ini berawal dari adanya program pelatihan pengangguran pekerja terampil(P3T) yang diselenggarakan oleh departemen Tenaga Kerja. Jawa Tengah bekerja sama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil(pinbuk) Jawatengah tahun 1998, diselenggarakan di Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah, oleh pemuda pemudi lagi dalam pertemuan pemuda pemudi, ketua BKM Kab.Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak dan para tokoh Masyarakat.

Dengan persiapan kurang lebih dua setengah bulan BMT MADE berdiri, tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama-sama BMT satu Kabupaten Demak diresmikan oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Demak(Bpk.H. Djoko Widji Suwito S.IP) di gedung DPRD Kabupaten Demak, sedangkan izin Badan Hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan keluar pada tanggal 23 Oktober 1998 dengan Nomor Badan Hukum: 06/BH/KDK.11-03/XI/1998 oleh departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.

BMT MADE mulai beroperasi bulan Nopember 1998 dengan tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan ekonomi ummat kabupaten Demak

khususnya di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil kebawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun kehidupannya melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat serta mengalokasikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Atas kepercayaan masyarakat dan didukung oleh profesional muda yang siap memberikan pelayanan prima untuk menjadi mitra muamalah, sedang sistem prosedur per-BMT-an (perbankan) BMT MADE ditunjang teknisi komputer yang memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, cermat dan akurat.

2. VISI DAN MISI

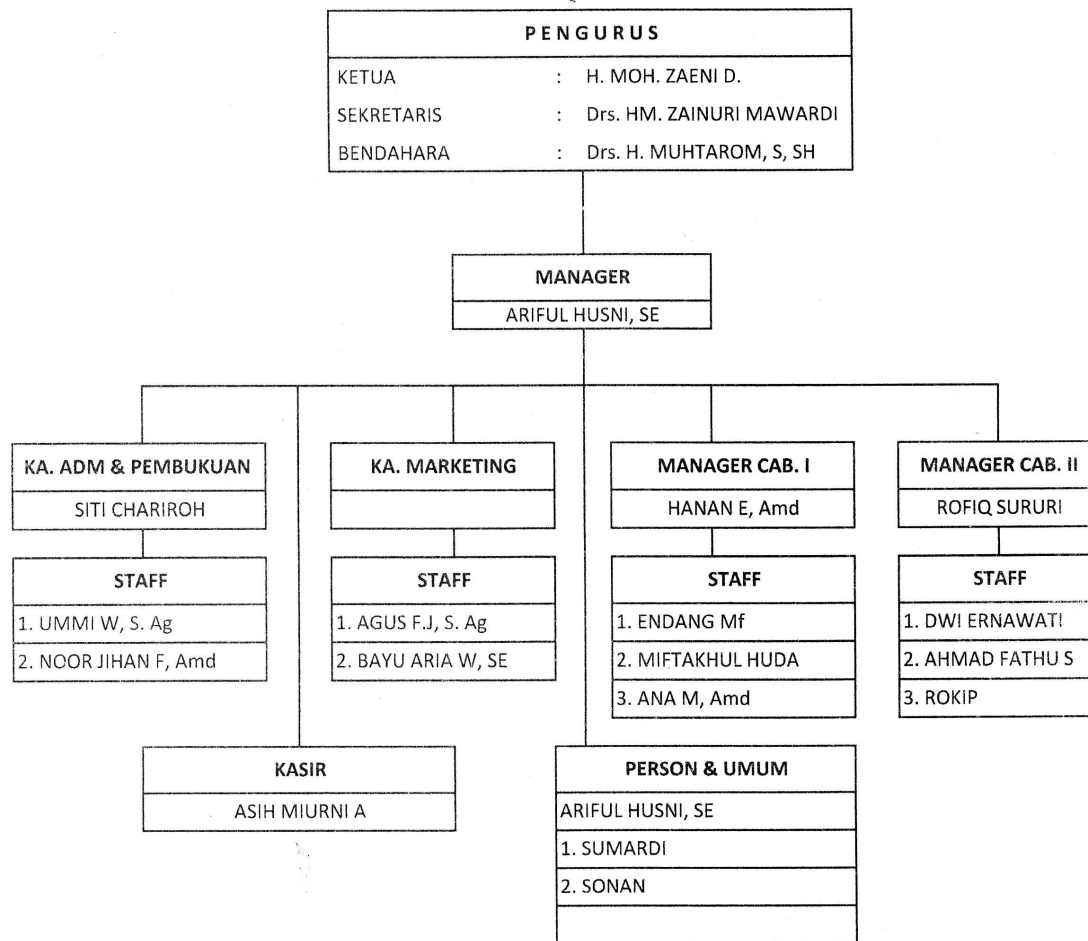
Secara umum Visi yang ingin dikembangkan oleh BMT MADE adalah “pemberdayaan Umat Islam di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah yang membutuhkan dana dengan layanan kecepatan dan ketepatan proses pelayanan, bersih menjauhkan proses transaksi dari unsur kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) serta membantu anak didik dari golongan masyarakat ekonomi lemah dengan bantuan Beasiswa Amanah (BSA) .menyalurkan bantuan rutin ke panti asuhan, membantu pengembangan sarana ibadah masjid/musholla serta memberikan layanan sosial berupa program pembinaan keagamaan khususnya pada anggota atau nasabah dan pada masyarakat umum secara terpadu dengan sistem kontak muamalah atau dakwah jamaah

yang diformulasikan dengan *block system* sesuai area (wilayah binaan masing-masing nasabah)".

Sedangkan Misi BMT MADE yaitu pemberdayaan tersebut dalam misi diatas diraih dan dicapai dengan kesadaran penuh (kaffah) Umat, terhadap penerapan ajaran Agama Islam secara menyeluruh dalam aspek kehidupan. Dengan kata lain, kesejahteraan, peningkatan kualitas hidup, peningkatan produktivitas dan Etos kerja dengan pola sikap hidup hemat dan lain-lain yang betul-betul didasari pada tuntutan kaidah agama Islam.

3. STRUKTUR ORGANISASI

**STRUKTUR ORGANISASI
KSU MASJID AGUNG DEMAK (BMT MADE)**



4. PRODUK DAN LAYANAN

a. Produk Pendanaan

BMT MADE merupakan bagian dari Baitut Tamwil, yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat berupa Zakat, infaq dan shodaqoh dan wakaf.

Adapun sistem BMT MADE dalam memobilisasi dana Umat Islam (ZIS) yaitu meliputi jenjang sbb:

1. **SISTEM SATU ARAH** atau **BERSIFAT INSIDENTIL**. Dana masyarakat yang diterima didistribusikan secara serentak kepada masyarakat dengan skala prioritas mikro ekonomik.
2. **SISTEM FEE BACK**: pada sistem ini lembaga pengelola dana masyarakat berfungsi sebagai fasilitator bagi masyarakat yang membutuhkan pendanaan, sehingga distribusi dana diupayakan sebagai modal pengembangan usaha menuju kemandirian, sehingga diharapkan apabila tercapai keuntungan dari usaha masyarakat yang menggunakan dana tersebut dapat diperoleh *net incame* sebagai pengembangan kas operasional.
3. **SISTEM PILOT PROJECT**: adalah usaha bersama antar lembaga pengelola dana masyarakat yang direncanakan dan dikelola dengan cara bagi hasil.

b. Produk Pembiayaan

Jenis pembiayaan yang diberikan BMT MADE kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

1. PEMBIAYAAN MUDHARABAH adalah pembiayaan dengan adanya perjanjian usaha antara BMT MADE dengan anggota dimana seluruh dana berasal dari BMT sedangkan anggota melakukan pengelolaan atas usaha. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan pada waktu akad pembiayaan. Jika terjadi kerugian, maka BMT akan menanggung kerugian dana.
2. PEMBIAYAAN MUSYARAKAH adalah pembiayaan dengan perjanjian usaha antara BMT dengan anggota dimana BMT mengikutsertakan sebagian dana dalam usaha tersebut. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan bersama dengan pertimbangan proporsi modal. Jika terjadi kerugian, maka kerugian ditanggung bersama sesuai proporsi modal.
3. PEMBIAYAAN MURABAHAH adalah pemberian kredit modal kerja pada usaha produktif. BMT melakukan pembelian barang sedangkan anggota atau pengusaha melakukan pembayaran ditangguhkan.
4. PEMBIAYAAN BA'I BITSAMAN AJIL (BBA) adalah pembiayaan berupa pembelian barang dengan pembayaran cicilan, bisa dikatakan kredit modal atau investasi.
5. PEMBIAYAAN AL-QARDUL HASAN adalah berupa pembiayaan dengan syarat ringan pada anggota dengan tidak ditentukan atau dikenakan bagi hasil.

c. Jasa dan Layanan

a. Pemberian bantuan BEA SISWA AMANAH (BSA)

b. Pemberian DANA SOSIAL

Untuk program bantuan dana sosial ini dialokasikan untuk:

a. Pemberian santunan pada fakir miskin.

b. Santunan ke panti asuhan.

c. Membantu membangun masjid dan mushola.

d. BAKSOS.

e. Pemberian KREDIT QARDUL HASAN (QH):

Kredit QH (kredit tanpa bagi hasil) adalah kredit yang diberikan kepada kaum dhu'afa yang memiliki "usaha dan mempunyai etos kerja" yang baik tetapi usahanya belum dapat mencukupi kebutuhan pokok.

f. Mengembangkan AKAD WADI'AH MUQAYYADAH (QH)

AMW ini merupakan akad yang dilakukan antara pemilik barang dengan perjanjian diberikan keuntungan kepada orang yang dititipi dengan jumlah dan waktunya yang telah ditentukan pada awal akad. Dalam hal ini BMT MADE mengembangkan akad tersebut dengan pemberian kredit bergulir berbentuk hewan produktif kepada kaum dhu'afa seperti kambing atau sapi.

g. Mengembangkan AKAD MUDHARABAH MUQAYYADAH (AMM)

AMM merupakan akad yang dilakukan antara pemilik modal dalam hal ini BMT MADE dengan mudharib untuk usaha yang telah ditentukan pemilik modal dimana keuntungan disepakati diawal untuk dibagi bersama dan kerugian ditanggung pemilik modal. Akad ini dikembangkan dalam rangka pengembangan dan memperbesar kas operasional.

B. Deskriptif Data Penelitian dan Responden

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian lapangan ini, peneliti mengumpulkan data responden dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang menjadi karyawan BMT MADE yang bertempat pada tiga lokasi, yaitu: JL. Sultan Fatah 118 Demak, Jl. Raya Karanganyar Demak, Jl. Raya pilang sari wonosalam Demak. Kuesioner dibagikan dengan cara peneliti menemui bagian personalia BMT MADE dan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang masuk kualifikasi sebagai responden (karyawan tetap BMT MADE) diharapkan supaya lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Survey dengan kuesioner dilakukan pada hari senin tanggal 7 Februari 2011 di kantor BMT MADE yang beralamat di JL.Sultan Fatah118 Demak, Jl. Raya Karang anyar Demak, Jl. Raya Pilang sari wonosalam Demak. dengan mengambil 50 responden. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling (convenience sampling)*

yaitu sampling yang memiliki sampel dari individu atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

2. Deskriptif Responden

Data deskriptif peneliti gunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan beberapa informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Dalam kaitannya dengan hal ini peneliti membagi dan mendeskripsikan karakteristik responden menjadi 3, yaitu: jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Sex			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	44.0	44.0	44.0
	Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden. 56% responden didominasi oleh perempuan dan sisanya sebesar 44 % responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur Responden

Karakteristik data responden untuk umur, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari umur 17th s/d 21th, 22th s/d 27th, dan 28th s/d 33th. Adapun data mengenai umur karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Umur Responden

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	17th s/d 21th	1	2.0	2.0	2.0
	22th s/d 27th	18	36.0	36.0	38.0
	28th s/d 33th	31	62.0	62.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah 2011

Dari keterangan pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui deskripsi data responden mengenai umur karyawan yang diambil sebagai responden. Umur responden yang menjadi sample penelitian ini kebanyakan berkisar 28th s/d 33th, yaitu terdapat sebanyak 31 responden atau 62% dari jumlah sampel, yang memiliki umur 22th s/d 27th sebanyak 18 responden atau 36%, dan yang memiliki umur berkisar 17th s/d 21th hanya ada 1 responden atau 2% dari jumlah sampel yang peneliti ambil.

3. Pendidikan Responden

Data mengenai Pendidikan Responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori, yaitu SD, SMP, SMA, Diploma

dan Sarjana. Adapun data mengenai pendidikan karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SLTA	16	32.0	32.0	32.0
	Diploma	19	38.0	38.0	70.0
	Sarjana	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah, 2011

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan sebagian besar Latar belakang pendidikan responden karyawan BMT MADE sebagian besar berpendidikan diploma, yaitu sebanyak 19 orang atau 38%, kemudian deskripsi data responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 15 orang atau 30 %, untuk responden yang berpendidikan SLTA terdapat 16 orang atau 32% dari keseluruhan sampel yang diambil kemudian untuk tingkat pendidikan SMP dan SD atau sederajat sebanyak 0 orang atau 0 %.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas

kuesioner dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Validitas data dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk dengan ketentuan apabila r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $50-2-1$ atau $df = 47$ dengan *alpha* 0.05 (α 5 %), didapat r_{tabel} 0.288 (2-tailed). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1	Q1	0,370	0,288	Valid
	Q2	0,623	0,288	Valid
	Q3	0,577	0,288	Valid
	Q4	0,632	0,288	Valid
	Q5	0,659	0,288	Valid
	Q6	0,361	0,288	Valid
	Q7	0,623	0,288	Valid
X2	Q8	0,558	0,288	Valid
	Q9	0,636	0,288	Valid
	Q10	0,373	0,288	Valid
	Q11	0,684	0,288	Valid
	Q12	0,426	0,288	Valid
	Q13	0,541	0,288	Valid
	Q14	0,535	0,288	Valid
	Q15	0,560	0,288	Valid

Y	Q16	0,642	0,288	Valid
	Q17	0,322	0,288	Valid
	Q18	0,426	0,288	Valid
	Q19	0,684	0,288	Valid
	Q20	0,631	0,288	Valid
	Q21	0,589	0,288	Valid
	Q22	0,650	0,288	Valid

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2011

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai r_{hitung} yang dinotasikan dalam kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} untuk $(df) = 50-3 = 47$ dan alpha 0,05 dengan r_{tabel} sebesar 0.288, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistic adalah *Cronbach Alpha* (α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$).¹

Untuk menguji reliabilitas instrumen, maka menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2005, hlm. 41 – 45

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha Cronbach's	Keterangan
X ₁	7 Item	0.708	Reliable
X ₂	8 Item	0.707	Reliable
Y	7 Item	0.652	Reliable

Sumber Data : output SPSS yang diolah, 2011

Dari table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂, dan Y adalah reliabel.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penyajian data deskriptif variabel penelitian bertujuan agar dapat dilihat tanggapan-tanggapan responden dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan tanggapan responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

1. Deskripsi Variabel Strategi Hubungan Antar Karyawan (X1)

Variabel hubungan antar karyawan disini memiliki tiga indikator (kecakapan, komunikasi, dan hubungan psikologis) dan *tercover* dalam tujuh item pertanyaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar karyawan yang baik dapat menciptakan usaha untuk memupuk kerja sama yang baik.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden pada item pertanyaan ke-1

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	4.0	4.0	4.0
	S	13	26.0	26.0	30.0
	SS	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat 70% karyawan mengatakan sangat setuju jika hubungan antar karyawan yang baik dapat menciptakan usaha untuk memupuk kerja sama yang baik, 26% mengatakan setuju jika hubungan antar karyawan yang baik dapat menciptakan usaha untuk memupuk kerjasama yang baik, kemudian 4% sisanya mengatakan ragu-ragu.

2. Terciptanya hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden pada item pertanyaan ke-2

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	R	4	8.0	8.0	10.0
	S	15	30.0	30.0	40.0
	SS	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.8 terlihat 60% karyawan mengatakan sangat setuju jika terciptanya hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan, 30% mengatakan setuju, 8 % mengatakan ragu-ragu dan 2% sisanya mengatakan sangat tidak setuju.

3. Komunikasi antar karyawan yang baik bisa menjadikan hubungan yang harmonis.

Table 4.8

Tanggapan Responden pada item pertanyaan ke-3.

q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.0	2.0	2.0
R	8	16.0	16.0	18.0
S	21	42.0	42.0	60.0
SS	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.9, terlihat 40% responden mengatakan sangat setuju jika komunikasi antar karyawan yang baik bisa menjadikan hubungan yang harmonis , 42% setuju, 16% ragu-ragu dan 2% mengatakan sangat tidak setuju.

4. Konflik individu bisa memicu hubungan yang kurang baik antar karyawan.

Table 4.9
Tanggapan Responden pada Item Pertanyaan ke-4

q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	4	8.0	8.0	16.0
	R	20	40.0	40.0	56.0
	S	15	30.0	30.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 5.0, terlihat 14% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan tentang konflik individu bisa memicu hubungan kurang baik antar karyawan, 30% setuju, 40% ragu, 4% tidak setuju dan sisanya 4% sangat tidak setuju.

5. Kepribadian seseorang mempengaruhi hubungan antar karyawan.

Table 5.1
Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan Ke-5

q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	5	10.0	10.0	16.0
	R	25	50.0	50.0	66.0
	S	13	26.0	26.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 5.1, 8% responden sangat setuju terhadap kepribadian seseorang mempengaruhi hubungan antar karyawan, 26% menyatakan setuju, 50%

6. Untuk meningkatkan kecakapan dalam bekerja, kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Table 5.2
Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan ke-6

q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	R	1	2.0	2.0	4.0
	S	13	26.0	26.0	30.0
	SS	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 5.2, terlihat responden 70% menyatakan sangat setuju untuk meningkatkan kecakapan dalam bekerja, kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan, 26% setuju, 2% ragu-ragu, dan lainnya 2% sangat tidak setuju.

7. Untuk meningkatkan hubungan psikologi antar karyawan, diperlukan kegiatan diluar kantor(contoh: sarasehan, rekreasi dll).

Table 5.3
Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan Ke-7

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	5	10.0	10.0	14.0
	R	17	34.0	34.0	48.0
	S	16	32.0	32.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 5.3, terlihat 20% responden mengatakan sangat setuju untuk meningkatkan hubungan psikologi antar karyawan, diperlukan kegiatan diluar kantor, 32% setuju, 34% ragu-ragu, 10% tidak setuju, dan kemudian 4% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X2)

Variabel kepemimpinan disini memiliki tiga indikator(sikap keteladanan, kecakapan dalam mengambil keputusan, dan gaya kepemimpinan) dan *tercover* dalam delapan item pertanyaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus memiliki sifat kepemimpinan dan kewibawaan.

Table 5.4

Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan ke-8

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4.0	4.0	4.0
S	8	16.0	16.0	20.0
SS	40	80.0	80.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 5.4, terlihat 80% karyawan Menyatakan sangat setuju jika pemimpin memiliki sifat kepemimpinan dan kewibawaan, 16% setuju yang dan 4% menyatakan tidak setuju.

2. Kemampuan untuk menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan persyaratan suksesnya kepemimpinan seseorang.

Table 5.5
Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan ke-9
q⁹

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	2	4.0	4.0	8.0
	S	16	32.0	32.0	40.0
	SS	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.5, menyatakan 60% sangat setuju jika kemampuan untuk menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan persyaratan suksesnya kepemimpinan seseorang, 32% setuju, 4% ragu-ragu, 2% tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Seorang pemimpin harus memiliki sifat yang tegas.

Table 5.6.
Tanggapan Responden pada Item Pertanyaan ke-10

q¹⁰

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	2	4.0	4.0	6.0
	S	11	22.0	22.0	28.0
	SS	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.6, 72% responden menyatakan sangat setuju jika seorang pemimpin harus mempunyaisifat yang tegas, 22% setuju, 4% ragu-ragu dan 2% yang lainnya menyatakan tidak setuju.

4. Seorang Pemimpin yang kharismatik memiliki daya pikat yang tinggi.

Table 5.7.

Tanggapan Responden pada Item Pertanyaan ke-11
q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	4	8.0	8.0	12.0
	R	8	16.0	16.0	28.0
	S	11	22.0	22.0	50.0
	SS	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan table 5.7, 50% responden menyatakan sangat setuju jika seorang pemimpin yang kharismatik memiliki daya pikat yang tinggi, 22% setuju, 16% ragu-ragu, 8% tidak setuju, dan 4% lainnya menyatakan sangat tidak setuju.

5. Mencari solusi terhadap berbagai masalah.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Pada item Pertanyaan ke-12
q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	2	4.0	4.0	12.0
	R	17	34.0	34.0	46.0
	S	16	32.0	32.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.8, 22% karyawan menyatakan sangat setuju jika pemimpin memiliki sifat mencari solusi terhadap berbagai masalah, 32% setuju, 34% ragu-ragu, 4% tidak setuju, dan 8% sangat tidak setuju.

6. Memberikan Informasi yang Benar.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Pada Item pertanyaan ke-13
q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	6.0	6.0	6.0
	S	32	64.0	64.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 5.9, 30% responden menyatakan sangat setuju jika pemimpin dapat memberikan informasi yang benar dan akurat, 64% setuju dan yang lainnya 6% ragu-ragu.

7. Rasional dan Objektif.

Tabel 6.0
Tanggapan Responden pada Item Pertanyaan ke-14
q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	6.0	6.0	6.0
	S	11	22.0	22.0	28.0
	SS	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.0, 72% karyawan menyatakan sangat setuju jika pemimpin mempunyai sifat rasional dan objektif, 22% setuju, dan 6% menyatakan ragu-ragu.

8. Mengetahui saat yang tepat atau tidak tepat untuk bertindak.

Tabel 6.1

Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan ke-15

q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	R	8	16.0	16.0	20.0
	S	27	54.0	54.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.1, 26% Responden menyatakan sangat setuju jika pemimpin mengetahui saat yang tepat atau tidak tepat untuk bertindak, 54% setuju, 16% ragu-ragu, dan 4% menyatakan tidak setuju.

3. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel prestasi kerja karyawan disini memiliki tiga indikator (minat kerja, kemampuan penerimaan atas tugas, tingkat motivasi kerja) dan *tercover* dalam tujuh item pertanyaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan untuk mempromosikan jabatan.

Tabel 6.2

Tanggapan Responden Pada Item Pertanyaan ke-16

q16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	10	20.0	20.0	32.0
	R	6	12.0	12.0	44.0
	S	19	38.0	38.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.2, menyatakan bahwa 18% responden sangat setuju jika prestasi kerja sebagai bahan untuk mempromosikan jabatan, 38% setuju, 12% ragu-ragu, 20% tidak setuju dan yang lainnya 12% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Mempunyai kesempatan kerja yang adil.

Tabel 6.3

Tanggapan Responden Terhadap item Pertanyaan ke-17

q17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	20	40.0	40.0	44.0
	S	18	36.0	36.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.3, menyatakan bahwa 20% responden sangat setuju jika dengan prestasi kerja karyawan mempunyai kesempatan kerja yang adil, 36% setuju, 40% ragu-ragu, 20% tidak setuju, dan 2% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Tabel 6.4

Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan ke-18

q18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.0	2.0	2.0
	S	11	22.0	22.0	24.0
	SS	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.4, 76% responden menyatakan jika prestasi kerja adalah sebagai alat untuk meningkatkan kemampuan karyawan, 22% setuju, 2% ragu-ragu.

4. Dibutuhkan alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Tabel 6.5
Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan ke-19
q19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	11	22.0	22.0	26.0
	S	28	56.0	56.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.5, menyatakan bahwa 18% responden sangat setuju jika membutuhkan alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan, 56% setuju, 22% ragu-ragu, 2% tidak setuju, dan 2% menyatakan sangat tidak setuju.

5. Perencanaan dan pengembangan karir sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel 6.6
Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan ke-20
q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	4	8.0	8.0	10.0
	R	6	12.0	12.0	22.0
	S	18	36.0	36.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.6, 42% responden menyatakan sangat setuju jika perencanaan dan pengembangan karir sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, 36% setuju, 12% Ragu-ragu, 8% tidak setuju, dan 2% menyatakan sangat tidak setuju.

6. Minat dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan .

Tabel 6.7

Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan ke-21

q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	1	2.0	2.0	4.0
	S	12	24.0	24.0	28.0
	SS	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.7, 72% responden menyatakan sangat setuju jika minat dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, 24% setuju, 2% ragu-ragu, dan 2% menyatakan tidak setuju.

7. Motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel 6.8
Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan ke 22

q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	R		2.0	2.0	4.0
	S	9	18.0	18.0	22.0
	SS	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6.7, bahwa 78% responden menyatakan sangat setuju jika motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, 18% setuju, 2% ragu-ragu, dan 2% lainnya menyatakan sangat tidak setuju.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal/mendekati normal.

Tabel 6.9
Hasil Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja Karyawan	.121	50	.067	.944	50	.019
Hubungan Antar Karyawan	.121	50	.066	.956	50	.058
Kepemimpinan	.118	50	.080	.919	50	.002

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas data diatas diperoleh signifikan *Kolmogorov-Smirnov^a* untuk masing-masing variabel prestasi kerja karyawan (Y), hubungan antar karyawan (X1) dan kepemimpinan (X2) adalah 6,7%, 6,6% dan 8%. Karena nilai signifikansi kesemua variabel tersebut lebih besar dari 5% maka data berdistribusi normal dan layak untuk dilanjutkan uji hipotesis dengan *regression linier berganda*.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance nya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerancenya lebih dari 0.10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Berikut hasil uji multikolonieritas masing-masing variabel:

Tabel 7.0
Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Hubungan Antar Karyawan	,971	1,030
Kepemimpinan	,971	1,030

Data diolah 2011

Dari hasil pengujian multikolinearitas diatas, nilai *tolerance* variabel X1, X2, masing-masing sebesar 0,971 dan 0,971 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,030 dan 1,030. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi sangat penting dilakukan guna mengetahui apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu. Menurut Santoso patokan mendeteksi tidak adanya autokorelasi yaitu jika angka D-W diantara -2 dan +2.²

Dalam pengujian autokorelasi dengan menggunakan alat bantu SPSS for Windows diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut.

Tabel 7.1

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.280	2.740	1.805

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasar tabel diatas terlihat nilai D-W Test (1,805) terletak diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi. Maka dapat diasumsikan bahwa model regresi ini tidak ada

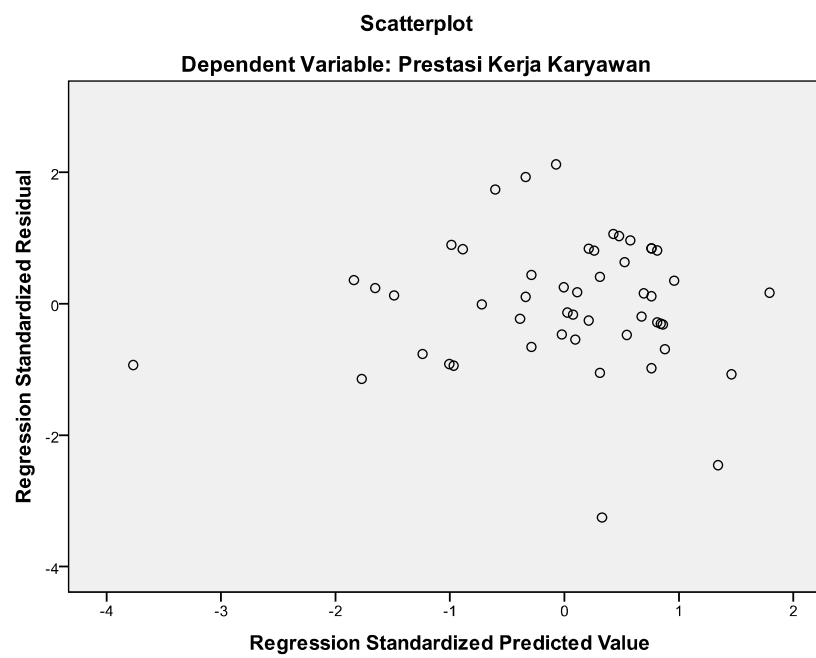
² Santoso singgih, *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2002, hlm 218-219.

autokorelasi. Sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan dan memenuhi asumsi klasik.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Berdasarkan temuan peneliti dilapangan yang telah diformulasikan dalam angka statistik didapat analisa sebagai berikut:

Gambar 4.0



Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

D. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Determinasi

Pengujian koefisiendeterminasi R^2 dalam regresi bergandadilakukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut output dari alat olah data SPSS *for Wondows*:

Tabel 7.2
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.280	2.740	1.805

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6.9 dalam kolom *R Square* diatas diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,309, artinya sebanyak 30,9% dari variance prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel kepemimpinan dan hubungan antar karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh signifikan atau tidak, dimana jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikasinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 5% maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan.

Berdasarkan uji SPSS for Windows versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7.3
Hasil analisis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.061	2	79.030	10.528	.000 ^a
	Residual	352.819	47	7.507		
	Total	510.880	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 10.528 sedangkan F tabel untuk $df = 50 - 2 - 1 = 47$ adalah 3,195 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 5%), hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya. Atau dengan kata lain hipotesa 3 (H3) yang berbunyi “Hubungan antar karyawan dan pimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja di BMT MADE Demak” dapat diterima.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial, diperlukan uji statistik Uji t, ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ketentuan sebuah uji dikatakan signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dimana jika nilai t hitung

lebih besar daripada t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikasinya. Atau bisa dengan cukup melihat nilai sig. Jika nilai sig. Dalam tabel lebih kecil dari 0.05 maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji SPSS for Windows versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7.4
Hasil analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.511	4.770		1.575	.122
Hubungan Antar Karyawan	.300	.120	.308	2.500	.016
Kepemimpinan	.388	.115	.414	3.364	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Nilai t tabel untuk $df = 50 - 2 - 1 = 47$ pada taraf signifikan 5% 2 sisi adalah 2,012. Jika ini dibandingkan dengan t hitung sebagaimana tergambar pada tabel 7.0 diatas terlihat bahwa hasil analisis SPSS for Windows versi 18.0 diperoleh t hitung untuk variabel hubungan antar karyawan (X1) sebesar 2,50 dengan tingkat sig. 0.016 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05) dan t hitung untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 3.364 dengan tingkat sig. 0.000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05) sehingga dapat dikatakan kedua variabel independen tersebut secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesa 1 (H1) yang berbunyi "Hubungan

antar karyawan mempengaruhi prestasi kerja dalam BMT MADE Demak” dapat diterima. Begitu juga dengan hipotesa 2 (H2) yang berbunyi ” Kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja di BMT MADE Demak” dapat diterima.

4. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18,00 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7.5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.511	4.770		1.575	.122
	Hubungan Antar Karyawan	.300	.120	.308	2.500	.016
	Kepemimpinan	.388	.115	.414	3.364	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sebagaimana dideskripsikan dalam tabel 7.1 analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel hubungan antar karyawan sebesar 0,300 dan variabel kepemimpinan sebesar 0,388 dengan konstan sebesar 7,511 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,511 + 0,300 X_1 + 0,388 X_2$$

Untuk penjelasan lebih terperinci mengenai hasil analisis regresi berganda ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis data pengaruh hubungan antar karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,500 dan t tabel

sebesar 2,012 (t hitung $>$ t tabel) dan p value (Sig.) sebesar 0.000 yang berada di bawah α 5%. Artinya bahwa hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.300 yang artinya pengaruh variabel hubungan antar karyawan produk terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 30%.

Analisis ini sejalan dengan teori yang ada dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama. Bahwa semakin hubungan antar karyawan BMT MADE, semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa hubungan antar karyawan merupakan variabel bebas yang secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis data kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,500 dan t tabel sebesar 2,012 (t hitung $>$ t tabel) dan p value (Sig.) sebesar 0.000 yang berada di bawah α 5%. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.300 yang artinya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 30%.

Analisis ini sejalan dengan teori yang ada dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama.

Bahwa semakin kepemimpinan seseorang pemimpin di BMT MADE, semakin tinggi pula prestasi kerjakaryawan tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa kepemimpinan merupakan variabel bebas yang secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

c. Pengaruh Secara Simultan Hubungan Antar Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil analisis data hubungan antar karyawan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan tabel F hitung dikatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel atau dengan melihat *p value* (sig.) jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa dapat diterima. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai F 0,528 sedangkan nilai F tabel untuk $DF = n - K - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ adalah 3,195.

Analisis ini sejalan dengan teori yang ada dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama. Bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan melihat *p value* (sig.) jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa dapat diterima atau mempunyai pengaruh yang signifikan.

E. Pembahasan

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regression*) yang terdapat dalam lampiran diketahui bahwa koefisien determinasi

(*coefficient of determination*) yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,309. Ini berarti variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel hubungan antar karyawan (X1), dan kepemimpinan (X2) yang diturunkan dalam model sebesar 30,9 % atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel *independent* terhadap variasi (perubahan) prestasi kerja karyawan sebesar 30,9%. Jadi sisanya sebesar 69,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Selanjutnya dari hasil Hasil analisis data pengaruh hubungan antar karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,500 dan t tabel sebesar 2,012 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan *p value* (Sig.) sebesar 0.000 yang berada di bawah *alpha* 5%. Artinya bahwa hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.300 yang artinya pengaruh variabel hubungan antar karyawan produk terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 30%.

Hasil analisis data kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,500 dan t tabel sebesar 2,012 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan *p value* (Sig.) sebesar 0.000 yang berada di bawah *alpha* 5%. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.300 yang artinya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 30%.

Analisis ini sejalan dengan teori yang ada dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama. Bahwa semakin kepemimpinan seorang pemimpin di BMT MADE, semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa kepemimpinan merupakan variabel bebas yang secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Secara empiris dilapangan, strategi hubungan antar karyawan dan kepemimpinan yang dilakukan oleh BMT MADE Demak memang berbeda dan berarti. Terbukti dengan hubungan antar karyawan dan kepemimpinanyang terlihat di BMT MADE Demak melalui hubungan yang diberikan antar karyawan dan pimpinan benar-benar berbeda dan berarti. Begitu juga dari segi produknya

Hasil analisis data kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,500 dan t tabel sebesar 2,012 (t hitung $>$ t tabel) dan p value (Sig.) sebesar 0.000 yang berada di bawah α 5%. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar 0.300 yang artinya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 30%.

Metode kepemimpinan yang dilakukan BMT MADE Demak mengenai kepemimpinan sudah dapat dimengerti oleh para karyawan pada BMT MADE Demak Mereka merasakan, menjalankan, dan menikmati kepemimpinan dan fasilitas yang diberikan BMT MADE Demak.

Hasil analisis data hubungan antar karyawan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai F hitung dikatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel atau dengan melihat *p value* (sig.) jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa dapat diterima. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai F 0,528 sedangkan nilai F tabel untuk $DF = n - K - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ adalah 3,195.

Analisis ini sejalan dengan teori yang ada dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama. Bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan melihat *p value* (sig.) jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa dapat diterima atau mempunyai pengaruh yang signifikan.

Hal ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan antar karyawan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja di BMT MADE Demak.