

**BAB IV**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) BINA UMMAT**

**SEJAHTERA CABANG KETANGGUNGAN BREBES**

**4.1 Gambaran Obyek Penelitian**

**4.1.1 Sejarah Berdiri BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang  
Ketanggungan Brebes**

Pembangunan Nasional bagi bangsa Indonesia bertujuan menciptakan kesejahteraan lahir batin bagi warga negara Indonesia, salah satu usaha tersebut berupa realisasi gerakan ekonomi rakyat dalam wujud koperasi.

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes berdiri, bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes

Tahun 1996 Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat ( KSM ), karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha ( KSU ), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah ( KSPS ) BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes sampai pada akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah ( KJKS ).<sup>2</sup>

Sebagaimana menjadi motto KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes yaitu sebagai “ Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat “ Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua., bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri – ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes selalu berusaha menangkap sinyal – sinyal gerakan ekonomi

---

<sup>2</sup> *Ibid*

masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita – cita kesejahteraan bersama.<sup>3</sup>

#### **4.1.2 Visi, Misi, Motto, dan Sasaran BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes**

##### **a. Visi**

”Menjadi lembaga keuangan mikro syari’ah terdepan dalam pendampingan usaha kecil yang mandiri”

##### **b. Misi**

- 1) Membangun lembaga jasa keuangan mikro syari’ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari’ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
- 2) Menjadikan lembaga jasa keuangan mikro syari’ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari’ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta’awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodakoh, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.

---

<sup>3</sup> *Ibid*

- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang sehat dan tangguh.
- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai *Khoera Ummat*.<sup>4</sup>

c. Sasaran

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

- 1) Memberdayakan Pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal.
- 2) Sebagai lembaga *intermediary*, dengan menghimpun dan menyalurkan dana Anggota dan Calon Anggota permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- 3) Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasyarakatan
- 4) Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik.

---

<sup>4</sup> *Ibid*

- 5) Mewujudkan kehidupan yang seimbang dalam keselamatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan aghniya ( kaum berpunya ).<sup>5</sup>

d. Motto

**”WAHANA KEBANGKITAN EKONOMI UMMAT”.**

*Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua*

#### **4.1.3 Struktur Organisasi BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes**

Struktur Organisasi

**Manager** : Drs. H. Abdul Yazid

**Pengurus** :

Ketua : H. Ahmad Zuhdi, MM

Sekretaris : H. Jumanto, PS. S.Pd.

Bendahara : 1. H. Mariyam Kholil

2. Imam Prayoga

Pembantu Umum : Wiwik Eko Haryono

**Dewan Syariah**

1. H. Mahmudi, S.Ag

2. H. Taufiqurrahman, BA

---

<sup>5</sup> *Ibid*

#### **4.1.4 Budaya Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes**

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

1. Shidiq

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

2. Amanah

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

3. Fathonah

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

4. Tablig

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid*

#### **4.1.5 Prinsip Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes**

##### **1. Pemberdayaan**

BMT Bina Ummat Sejahtera adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang selalu menstransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumberdaya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

##### **2. Keadilan**

Sebagai *intermediary institution*, BMT Bina Ummat Sejahtera, menerapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

##### **3. Pembebasan**

Sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, BMT Bina Ummat Sejahtera yang berazaskan *akhlaqul karimah* dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

#### 4.1.6 Program Unggulan Bmt Bina Ummat Sejahtera

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

##### 1. Produk Simpanan

###### a. Simpanan Sukarela Lancar ( Si Relas )

Simpanan lancar dengan sistem penyetoran dan pengambilannya dapat dilakukan setiap saat.

###### b. Simpanan Sukarela Berjangka ( Si Suka )

Simpanan berjangka dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengambilannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis Simpanan Si Suka dapat digolongkan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun.

###### c. Simpanan Siswa Pendidikan ( Si Sidik )

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan dan pengambilannya pada saat siswa akan masuk Perguruan Tinggi.

###### d. Simpanan Haji ( SI HAJI )

Simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah haji. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan dasar prinsip *wadhiah yadhdhmanah* dimana atas ijin penitipan dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip.

e. Simpanan Ta'awun Sejahtera ( SI TARA )

Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara) merupakan produk simpanan dengan akad Mudhorobah anggota sebagai *shohibulmaal*(pemilik dana) sedangkan BMT sebagai *mudhorib* (*pelaksana/pengelola usaha*), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati di muka.

2. Produk Pembiayaan / kredit

a. Produk Pembiayaan / Kredit Pedagang

Sasaran pembiayaan / kredit ini dengan sistem angsuran harian, mingguan dan bulanan dengan jangka waktu pembayaran sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

b. Produk Pembiayaan / Kredit Pertanian

Sasaran pembiayaan pertanian dititik beratkan pada modal tanam dan pemupukan, jumlah modal yang dibutuhkan disesuaikan dengan luas lahan garapan, pembiayaan ini dengan sistem musiman, atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

c. Produk Pembiayaan / Kredit Nelayan

Jenis pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota nelayan, produk ini sangat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan anggota nelayan berupa pemupukan modal nelayan dan pengadaan sarana penangkapan ikan, dengan sistem

angsuran yang telah ditentukan oleh BMT Bina Ummat Sejahtera dan Mudhorib.

d. Produk Pembiayaan / Kredit Industri dan Jasa

Produk ini dikhususkan bagi para pengusaha yang bergerak dalam bidang pengembangan jasa, dan Industri, PNS melalui sistem angsuran ataupun jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

3. Pendampingan

Bagian Pendampingan mempunyai keterkaitan yang kuat dalam pengamanan dan keberhasilan produk-produk pembiayaan, sehingga antara kedua bagian ini saling mendukung dan mengevaluasi perencanaan dan pencapaian kinerjanya.

Agar mata rantai tersebut dapat berjalan dengan baik, maka tugas yang harus dilakukan oleh bagian pendampingan adalah :

a. Pendampingan Manajemen Usaha

Kebanyakan anggota di sektor informal masih kurang memiliki kemampuan dalam manajemen usaha. Oleh karena itu perlu diberikan asistensi tentang manajemen usaha yang baik, diantaranya :

- 1) Pembukuan sederhana
- 2) Manajemen keuangan sederhana
- 3) Manajemen pemasaran

b. Pendampingan Permodalan

Salah satu faktor yang menjadi kendala dalam penumbuhan usaha anggota adalah disisi permodalan. Lembaga membuka lebar bagi anggota untuk mendapatkan permodalan lewat pembiayaan dengan sistem bagi hasil yang sudah barang tentu sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang ada.

c. Pendampingan Pemasaran

Dalam hal pemasaran produk, lembaga mengupayakan untuk membantu mempromosikan produk- produk mereka ke pihak-pihak tertentu terutama lewat media pameran, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta.

Kualitas produk dari usaha anggota sering dikomunikasikan agar di pasaran tidak ketinggalan dengan produk-produk lain.

d. Pendampingan Jaringan Usaha

Melalui jaringan usaha (*Networking*) khususnya jaringan usaha antar anggota diharapkan mereka mampu mengelola usahanya dengan baik, agar tidak kalah dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Komunikasi yang dilakukan diantaranya melalui kegiatan formal yang berupa temu bisnis anggota maupun melalui kegiatan non formal seperti pengajian ataupun kegiatan lain yang bermanfaat untuk kemajuan usaha.

#### 4. Baitul Maal

Bagian ini sangat potensial untuk menjadi kekuatan di lembaga ini, karena dengan di intensifikannya baitul maal akan menjadi kekuatan yang luar biasa untuk pemberdayaan umat, termasuk pembinaan usaha lewat pembiayaan *Qordul Hasan*.

Sumber dana yang diperoleh Baitul Maal antara lain :

- a. Zakat, infaq dan shodaqoh baik dari anggota zakat tjaroh dari modal kerja maupun dari masyarakat.
- b. Pemberdayaan zakat dari pengelola pada setiap bulannya (2,5 % dari gaji ).
- c. Bekerjasama dengan Laznas BMT Pusat, berkaitan dengan program penghimpunan maupun penyaluran zakat.
- d. Bekerjasama dengan Dompot Dhuafa Republika melalui program Tebar Hewan Qurban.

Penyaluran ZIS antara lain :

- a. Santunan kepada fakir miskin dan yatim piatu.
- b. Pembudayaan pelaku ekonomi mikro khususnya anggota KJKS BMT BUS
- c. Bantuan fasilitas ibadah untuk masjid dan mushola.
- d. Pemberian beasiswa bagi penduduk yang tidak mampu.
- e. Memberikan sumbangan social kepada anggota maupun masyarakat yang terkena musibah.

#### 4.1.7 Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan melihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel dalam penelitian ini. Data deskriptif responden menggambarkan keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Karakteristik-karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari:

##### 4.1.7.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	16	57%
Perempuan	12	43%
Jumlah	28	100%

Sumber : Data yang diolah, 2013

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 57%. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 12 orang atau 43%. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes adalah laki-laki.

#### 4.1.7.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
< 20 tahun	4	14.29%
21 - 30 tahun	13	46.43%
31 - 40 tahun	9	32.14%
> 41 tahun	2	7.14%
Jumlah	28	100%

Sumber : Data yang diolah, 2013

Dari tabel terlihat bahwa usia dari responden BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes yang menjadikan sampel, yang usianya kurang dari 20 tahun 4 atau sebesar 14.29% . Yang usianya antara 21 s/d 30 tahun ada 13 atau sebesar 46.43%. Yang usianya antara 31 s/d 40 tahun ada 9 atau sebesar 32.14%. Dan yang usianya di atas 41 tahun ada 2 atau sebesar 7.14%. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes usianya antara 21 s/d 30 tahun.

#### 4.1.7.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan dapat disajikan 3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	4	14.29%
Diploma	10	35.71%
Sarjana	14	50%
Jumlah	28	100%

Sumber : Data yang diolah, 2013.

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat memperlihatkan bahwa pendidikan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes yang dijadikan sebagai sampel adalah SMA atau sederajat sebanyak 4 orang atau 14.29%, pendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 35.71%, dan pendidikan Sarjana sebanyak 14 orang atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan Sarjana yang sebanyak 50%.

#### 4.1.7.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jabatan

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Prosentase
Karyawan	20	71,4%
Pimpinan	8	28,6%
Jumlah	28	100%

Sumber : Data yang diolah, 2013

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes sebagai sampel jabatan, 20 atau 71,4% sebagai karyawan. 8 orang atau 28,6% sebagai pejabat pimpinan.

#### 4.2 Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel x (Independen) dan variabel y (Dependen). Data variabel-variabel tersebut di peroleh dari hasil angket yang telah di sebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Skor Kuesioner Kepemimpinan BMT (X)**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi	Prtnyn 1	7	25,0	6	21,4	13	46,4	2	7,1	0	0,0
	Prtnyn 2	5	17,9	7	25,0	11	39,3	5	17,9	0	0,0
	Prtnyn 3	5	17,9	14	50,0	6	21,4	3	10,7	0	0,0
	Prtnyn 4	1	3,6	4	14,3	18	64,3	5	17,9	0	0,0
	Prtnyn 5	6	21,4	6	21,4	13	46,4	3	10,7	0	0,0
	Prtnyn 6	7	25,0	6	21,4	13	46,4	2	7,1	0	0,0

Kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi	Prtnyn 7	3	10,7	10	35,7	10	35,7	5	17,9	0	0,0
	Prtnyn 8	4	14,3	11	39,3	6	21,4	4	14,3	0	0,0
	Prtnyn 9	5	17,9	4	14,3	12	42,9	7	25,0	0	0,0
	Prtnyn 10	4	14,3	8	28,6	11	39,3	4	14,3	1	3,6
	Prtnyn 11	5	17,9	6	21,4	13	46,4	4	14,3	0	0,0
	Prtnyn 12	6	21,4	7	25,0	10	35,7	5	17,9	0	0,0
	Prtnyn 13	2	7,1	12	42,9	7	25,0	7	25,0	0	0,0
	Prtnyn 14	2	7,1	3	10,7	12	42,9	11	39,3	0	0,0
Sikap positif dalam bermasyarakat	Prtnyn 15	5	17,9	6	21,4	11	39,3	6	21,4	0	0,0
	Prtnyn 16	4	14,3	10	35,7	11	39,3	3	10,7	0	0,0
	Prtnyn 17	4	14,3	5	17,9	11	39,3	8	28,6	0	0,0
	Prtnyn 18	1	3,6	14	50,0	8	28,6	5	17,9	0	0,0
	Prtnyn 19	8	28,6	9	32,1	10	35,7	1	3,6	0	0,0
	Prtnyn 20	2	7,1	13	46,4	9	32,1	4	14,3	0	0,0
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		86	15.4	161	28.9	215	38.6	94	16.9	1	0.2

Sumber: Data Primer yang diolah 2013

**Tabel 4.6**  
**Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kuantitas kerja	Prtnyn 1	4	14.3	6	21.4	11	39.3	7	25.0	0	0.0
	Prtnyn 2	6	21.4	7	25.0	10	35.7	5	17.9	0	0.0
	Prtnyn 3	6	21.4	5	17.9	12	42.9	2	7.1	0	0.0
	Prtnyn 4	1	3.6	7	25.0	16	57.1	4	14.3	0	0.0
Kualitas kerja	Prtnyn 5	4	14.3	3	10.7	16	57.1	5	17.9	0	0.0
	Prtnyn 6	7	25.0	7	25.0	12	42.9	2	7.1	0	0.0
	Prtnyn 7	3	10.7	10	35.7	12	42.9	3	10.7	0	0.0
	Prtnyn 8	4	14.3	9	32.1	11	39.3	4	14.3	0	0.0
Keterampilan kerja	Prtnyn 9	9	32.1	6	21.4	11	39.3	2	7.1	0	0.0
	Prtnyn 10	4	14.3	8	28.6	10	35.7	5	17.9	1	3.6
	Prtnyn 11	4	14.3	8	28.6	11	39.3	5	17.9	0	0.0
	Prtnyn 12	6	21.4	8	28.6	7	25.0	7	25.0	0	0.0
Etika kerja	Prtnyn 13	4	14.3	10	35.7	6	21.4	8	28.6	0	0.0
	Prtnyn 14	2	7.1	3	10.7	12	42.9	11	39.3	0	0.0
	Prtnyn 15	5	17.9	8	28.6	11	39.3	4	14.3	0	0.0
	Prtnyn 16	4	14.3	11	39.3	11	39.3	2	7.1	0	0.0

Tanpa pengawasan	Prtnyn 17	3	10.7	7	25.0	11	39.3	7	25.0	0	0.0
	Prtnyn 18	1	3.6	16	57.1	8	28.6	3	10.7	0	0.0
	Prtnyn 19	8	28.6	9	32.1	10	35.7	1	3.6	0	0.0
	Prtnyn 20	5	17.9	14	50.0	6	21.4	3	10.7	0	0.0
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		90	16.16	162	29.1	29.1	38.4	38.4	16.2	16.2	0.2

*Sumber: Data Primer yang diolah 2013*

#### 4.2.1 Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi (variabel x)

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel efektivitas dalam mencapai tujuan, item pertanyaan 1, sebanyak 25% sangat setuju, 21,4% setuju, 46,4% netral 7,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju menyatakan pimpinan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pada item Pertanyaan 2 sebanyak 17,9% sangat setuju, 25% setuju, 39,3% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan mempunyai kemampuan memberikan pengarahan terhadap sistem kerja yang harus dilakukan karyawan dengan baik. Pada item Pertanyaan 3, sebanyak 17,9% sangat setuju, 50% setuju, 21,4% netral, 10,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan memahami masukan dari karyawan sebelum memutuskan program kerja yang harus dilaksanakan. Pada item pertanyaan 4, sebanyak 3,6% sangat setuju, 14,3% setuju, 64,3% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan memberikan informasi tentang etika dan tata kerja karyawan dengan terbuka dan disesuaikan dengan realitas yang ada. Pada item pertanyaan 5, sebanyak 21,4% sangat setuju, 21,4% setuju, 46,4% netral, 10,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan memahami

dengan benar tugas pokok dan fungsi jabatannya. Pada item pertanyaan 6 sebanyak 25% sangat setuju, 21,4% setuju, 46,4% netral, 7,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan memahami tugas pokok dan fungsi dari masing-masing karyawan dan mampu mengkoordinir karyawan.

#### **4.2.2 Kemampuan Mempengaruhi dengan Kelebihan Pribadi (variabel x)**

Untuk variabel kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi, item pertanyaan 7 sebanyak 10,7% sangat setuju, 35,7% setuju, 35,7% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan Pimpinan mengarahkan karyawan untuk giat bekerja dengan lemah lembut dan mengutamakan kesepakatan dengan karyawan. Pada item pertanyaan 8 sebanyak 14,3% sangat setuju, 39,3% setuju, 21,4% netral, 14,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan Pimpinan memberikan bimbingan kepada karyawan dan memperhatikan kinerjanya. Pada item pertanyaan 9 sebanyak 17,9% sangat, setuju, 14,3% setuju, 42,9% netral, 25% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan sering memutuskan permasalahan yang dialami BMT dengan cepat dan cermat dan memimpin bawahannya dengan baik. Pada item pertanyaan 10 sebanyak 14,3% sangat setuju, 28,6% setuju, 39,3% netral, 14,3% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan mengungkapkan pendapatnya sebagai penengah ketika terjadi perbedaan pendapat dari karyawan. Pada Item pertanyaan 11 sebanyak 17,9% sangat setuju, 21,4% setuju, 46,4% netral, 14,3% tidak setuju, 0%

sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan memberikan penghargaan khusus pada karyawan yang berprestasi dan berkelakuan baik. Pada item pertanyaan 12 sebanyak 21,4% sangat setuju, 25% setuju, 35,7% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan mengungkapkan baik buruknya hasil kinerjanya karyawannya. Pada item pertanyaan 13 sebanyak 7,1% sangat setuju, 42,9% setuju, 25% netral, 25% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan tidak bekerja untuk dirinya sendiri tapi untuk kepentingan jamaah (BMT), pertanyaan 14 sebanyak 7,1% sangat setuju, 10,7% setuju, 42,9% 1 netral, 39,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan memberikan perhatian yang sama kepada karyawan dan tidak membedakan bedakannya

#### **4.2.3 Sikap Positif dalam Bermasyarakat (variabel x)**

Untuk variabel sikap positif dalam bermasyarakat, item pertanyaan 15 sebanyak 17,9% sangat setuju, 21,4% setuju, 39,3% netral, 21,4% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan berada di tengah-tengah karyawan ketika mereka bekerja, dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik. Pada item pertanyaan 16 sebanyak 14,3% sangat setuju, 35,7% setuju, 39,3% netral, 10,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju menyatakan pimpinan selalu mengembangkan sikap bersahabat dengan karyawan dalam mengelola BMT dan berperan aktif dalam semua kegiatan. Pada item pertanyaan 17 sebanyak 14,3% sangat setuju, 17,9% setuju, 39,3%

netral, 28,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan sering berkomunikasi dengan karyawan untuk mendengarkan keluhan karyawan. Pada item pertanyaan 18 sebanyak 3,6% sangat setuju, 50% setuju, 28,6% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan Pimpinan sering berdialog dengan karyawan tentang masalah yang dialami BMT dan sering bercengkrama dengan karyawan ketika jam istirahat. Pada item pertanyaan 19 sebanyak 28,6% sangat setuju, 32,1% setuju, 35,7% netral, 3,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan bekerja sama dan bersikap terbuka dan saling memahami mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Pada item pertanyaan 20 sebanyak 7,1% sangat setuju, 46,4% setuju, 32,1% netral, 14,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan pimpinan menghindari perdebatan-perdebatan yang menyinggung dan menghormati pendapat-pendapat karyawan

#### **4.2.4 Kuantitas Kerja (variabel y)**

Untuk variabel kuantitas kerja, item pertanyaan 1 sebanyak 14,3% sangat setuju, 21,4% setuju, 39,3% netral, 25% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada. Pada item pertanyaan 2 sebanyak 21,4% sangat setuju, 25% setuju, 35,7% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan Saya sehari-hari dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Pada item pertanyaan pertanyaan 3 sebanyak 21,4% sangat setuju, 17,9% setuju,

42, 9% netral, 7,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan menyelesaikan tugas sesuai yang direncanakan/target. Pada item pertanyaan 4 sebanyak 3,6% sangat setuju, 25% setuju, 57,1% netral, 14,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya mengerjakan pekerjaan saya dalam sehari lebih dari 90%.

#### **4.2.5 Kualitas kerja (variabel y)**

Untuk variabel kualitas kerja, item pertanyaan 5 sebanyak 14,3% sangat setuju, 10,7% setuju, 57,1% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya bertanggung jawab menyelesaikan jika ada pekerjaan yang belum dikerjakan. Pada item pertanyaan 6 sebanyak 25% sangat setuju, 25% setuju, 42,9% netral, 7,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya meneliti terlebih dahulu tugas yang sudah saya kerjakan sebelum diserahkan kepada pemimpin. Pada item pertanyaan 7 sebanyak 10,7% sangat setuju, 35,7% setuju, 42,9% netral, 10,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya berusaha bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik. Pada item pertanyaan 8 sebanyak 14,3% sangat setuju 32,1% setuju, 39,3% netral, 14,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan hasil pekerjaan yang telah saya lakukan selalu memberi kepuasan bagi pemimpin.

#### **4.2.6 Keterampilan kerja (variabel y)**

Untuk variabel keterampilan kerja, item pertanyaan 9 sebanyak 32,1% sangat setuju, 21,4% setuju, 39,3% netral, 7,1% tidak setuju,

0,0% sangat tidak setuju, menyatakan saya membantu teman yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada item pertanyaan 10 sebanyak 14,3% sangat setuju, 28,6% setuju, 35,7% netral, 17,9% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju, menyatakan saya melakukan komunikasi dengan nasabah untuk meningkatkan mutu BMT. Pada item pertanyaan 11 sebanyak 14,3% sangat setuju, 28,6% setuju, 39,3% netral, 17,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya melakukan komunikasi dengan pimpinan untuk menyempurnakan hasil tugas yang telah dikerjakan. Pada item pertanyaan 12 sebanyak 21,4% sangat setuju, 28,6% setuju, 25% netral, 25% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya berusaha kreatif untuk menciptakan inovasi dalam pemasaran BMT

#### **4.2.7 Etika Kerja (variabel y)**

Untuk variabel etika kerja, item pertanyaan 13 sebanyak 14,3% sangat setuju, 35,7% setuju, 21,4% netral, 28,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya bertanggung jawab dengan kesalahan yang saya lakukan dan memperbaikinya. Pada item pertanyaan 14 sebanyak 7,1% sangat setuju, 10,7% setuju, 42,9% netral, 39,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya rutin membuat laporan kepada pimpinan tentang proses pekerjaan dan tugas yang saya lakukan. Pada item pertanyaan 15 sebanyak 17,9% sangat setuju, 28,6% setuju, 39,3% netral, 14,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan. Pada item pertanyaan 16

sebanyak 14,3% sangat setuju, 39,3% setuju, 39,3% netral, 7,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan jika ada urusan pribadi, saya tidak akan meninggalkan tugas tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pimpinan

#### **4.2.8 Tanpa Pengawasan (variabel y)**

Untuk variabel tanpa pengawasan, item pertanyaan 17 sebanyak 10,7% sangat setuju, 25% setuju, 39,3% netral, 25% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya bekerja sesuai dengan aturan BMT tanpa harus diawasi oleh pimpinan. Pada item pertanyaan 18 sebanyak 3,6% sangat setuju, 57,1% setuju, 28,6% netral, 10,7% tidak setuju, 0,0% sangat tidak setuju, menyatakan saya menyelesaikan tugas BMT sesuai jadwal yang ditentukan tanpa harus menunggu teguran dari pimpinan. Pada item pertanyaan 19 sebanyak 28,6% sangat setuju, 32,1% setuju, 35,7% netral, 3,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan. Pada item pertanyaan 20 sebanyak 17,9% sangat setuju, 50% setuju, 21,4% netral, 10,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, menyatakan saya melayani nasabah dengan baik setiap hari tanpa harus diawasi oleh pimpinan.

### **4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **4.3.1. Uji Validitas**

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $28-2$  atau  $df = 26$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r$  tabel 0,374; jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total correlation) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7

## Hasil Uji Validitas Instrumen (variabel x)

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi	Pertanyaan 1	0,386	0,374	Valid
	Pertanyaan 2	0,531	0,374	Valid
	Pertanyaan 3	0,441	0,374	Valid
	Pertanyaan 4	0,439	0,374	Valid
	Pertanyaan 5	0,439	0,374	Valid
	Pertanyaan 6	0,474	0,374	Valid
Kemampuan mempengaruhi dengan kelebihan pribadi	Pertanyaan 7	0,677	0,374	Valid
	Pertanyaan 8	0,400	0,374	Valid
	Pertanyaan 9	0,506	0,374	Valid
	Pertanyaan 10	0,404	0,374	Valid
	Pertanyaan 11	0,423	0,374	Valid
	Pertanyaan 12	0,405	0,374	Valid
	Pertanyaan 13	0,436	0,374	Valid
	Pertanyaan 14	0,408	0,374	Valid

<b>Sikap positif dalam bermasyarakat</b>	Pertanyaan 15	0,490	0,374	Valid
	Pertanyaan 16	0,378	0,374	Valid
	Pertanyaan 17	0,407	0,374	Valid
	Pertanyaan 18	0,480	0,374	Valid
	Pertanyaan 19	0,403	0,374	Valid
	Pertanyaan 20	0,408	0,374	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,374) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen (variabel y)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
<b>Kuantitas kerja</b>	Pertanyaan 1	0,403	0,374	Valid
	Pertanyaan 2	0,614	0,374	Valid
	Pertanyaan 3	0,438	0,374	Valid
	Pertanyaan 4	0,461	0,374	Valid
<b>Kualitas kerja</b>	Pertanyaan 5	0,469	0,374	Valid
	Pertanyaan 6	0,449	0,374	Valid
	Pertanyaan 7	0,709	0,374	Valid
	Pertanyaan 8	0,507	0,374	Valid
<b>Keterampilan kerja</b>	Pertanyaan 9	0,515	0,374	Valid
	Pertanyaan 10	0,475	0,374	Valid
	Pertanyaan 11	0,379	0,374	Valid
	Pertanyaan 12	0,419	0,374	Valid
<b>Etika kerja</b>	Pertanyaan 13	0,401	0,374	Valid
	Pertanyaan 14	0,428	0,374	Valid

	Pertanyaan 15	0,459	0,374	Valid
	Pertanyaan 16	0,388	0,374	Valid
Tanpa pengawasan	Pertanyaan 17	0,552	0,374	Valid
	Pertanyaan 18	0,559	0,374	Valid
	Pertanyaan 19	0,404	0,374	Valid
	Pertanyaan 20	0,440	0,374	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,374) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai crnbach alpha lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) (Ghozali, 2001: 129). Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	20 Item pertanyaan	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	20 Item pertanyaan	0.727	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

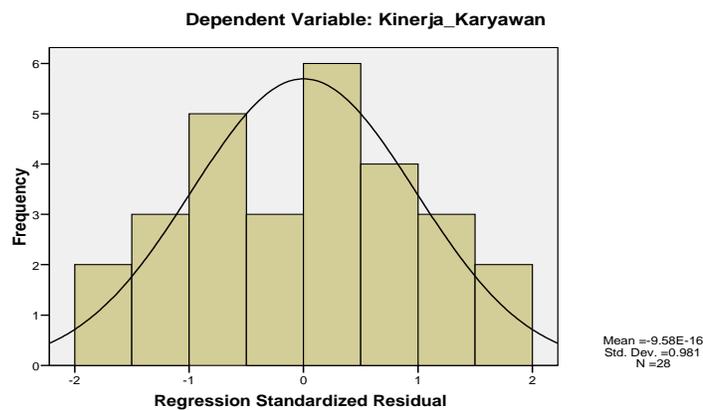
Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian variabel kepemimpinan an kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

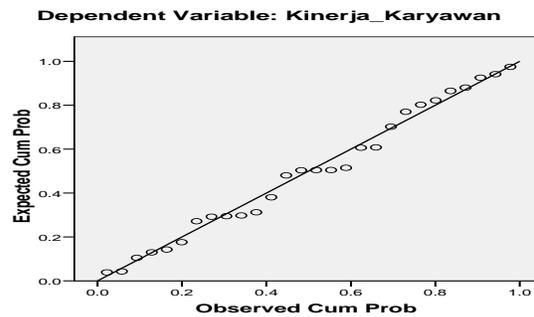


*Sumber Data Primer yang diolah, 2013*

**Gambar 4.2**  
**Grafik Histam**

Grafik di atas dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan adalah 9.58, dengan standar deviasi 0.981.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

**Gambar 4.3**  
Normal Probability Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Namun, pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data belum mengikuti garis normal (garis lurus).

**Tabel 4.10**  
**Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**Untuk Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		28	28
Normal Parameters(a,b)	Mean	68.4643	69.0357
	Std. Deviation	8.34658	8.75799
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.181
	Positive	.137	.146
	Negative	-.139	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		.737	.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.649	.320

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolomarov Smirnov*. Pada tabel 4.10 pada uji *Kolomarov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0,737 > 0,05$ . dan hasil output pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0,956 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinieritas**

		Toleranc e	VIF
1	(Constant)	2.755	.011
	VAR00001	2.829	.009

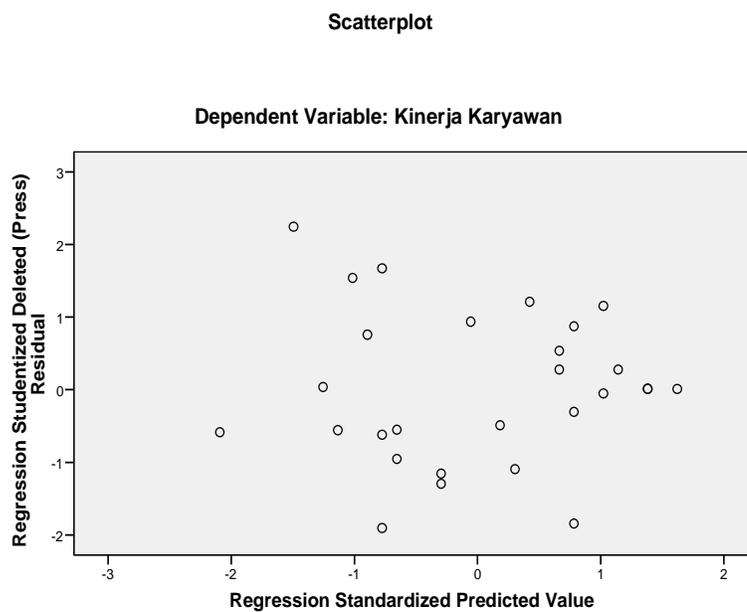
a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

Dari hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas**  
*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

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

#### 4.5 Analisis Data dan Interpretasi Data

##### 4.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan

sejauh mana kemampuan variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja).

**Table 4.12**  
**Uji Pengaruh Secara Simultan Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485(a)	.235	.206	7.80413

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2013*

Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS versi 15.0 for windows menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 20,6%, sedang yang 69,4% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi keputusan konsumen. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait dengan topik ini.

## 4.5.2. Uji Hipotesa

### 4.5.2.1. Uji T

Uji T ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. uji partial ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinal Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Table 4.13**  
**Uji T Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.183	12.408		2.755	.011
Kepemimpinan	.509	.180	.485	2.829	.009

a Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel di atas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,509 dengan constant sebesar 34.183 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 34.183 + 0,509X$$

Hasil analisis diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 15.0. diperoleh hasil “ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.

Hasil uji empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan t hitung 2,829 dan p value (sig) sebesar 0,009 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes. Hasil penelitian di atas menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.”

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 0,509, yang artinya besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes adalah 50,9%

#### 4.5.2.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.

**Tabel 4.14**  
**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.449	1	487.449	8.004	.009(a)
	Residual	1583.515	26	60.904		
	Total	2070.964	27			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 8.004 dengan tingkat probabilitas 0,009 lebih besar dari signifikansi 5%, Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Hal itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes

#### 4.6 Pembahasan

Pengaruh variabel independen kepemimpinan dan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes ( $f_{hitung} > f_{tabel} 0.05$ )

Dari uraian di atas diketahui bahwa sebanyak 15.4% responden mengatakan sangat setuju terhadap kepemimpinan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, dan 28.9% responden setuju terhadap kepemimpinan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes setuju, sebanyak 38.6%, netral terhadap kepemimpinan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes sebanyak 16.9% terhadap kepemimpinan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, tidak setuju, dan 0.2% sangat tidak setuju terhadap kepemimpinan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kebanyakan responden netral terhadap kepemimpinan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan 16.16% responden mengatakan sangat setuju terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, dan 29.1% responden setuju terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes setuju, sebanyak 38.4%, netral terhadap kinerja

karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, sebanyak 16.2% tidak setuju terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, dan 0.2% sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes, hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kebanyakan responden netral terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.

Hasil tersebut menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 20,6%, sedang yang 69,4% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan dengan hasil yang sesuai dengan jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas setuju dan sangat setuju. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes dengan ditunjukkan P value 0,009 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes.