

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat berdirinya KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit

Sampit selaku ibukota Kabupaten Kotawaringin Timur adalah salah satu kota yang terpenting di wilayah Kalimantan Tengah, secara ekonomis sampit juga merupakan kota yang relatif maju dikarenakan letaknya yang strategis. Dilihat dari peta regional Kalimantan Tengah, kota Sampit merupakan kota yang terletak di tengah-tengah, hal ini menjadikan kota Sampit sebagai kota yang strategis. Dikarenakan mempunyai lokasi yang strategis sehingga mampu menarik perekonomian dari kabupaten yang berada disekitar wilayah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Sejarah awal mula berdirinya KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit, dikarenakan pada saat itu belum adanya perbankan syariah dimasyarakat khususnya kota sampit, Kotawaringin Timur. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah) BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit, awal didirikanya yaitu sejak tahun 2006, pada tanggal 12 Januari yang dimana sebelumnya dinamakan Kube (Kelompok Usaha Bersama) dibawah naungan Lembaga Keuangan Mikro (LKM). Dengan berjalanya waktu, BMT ini berubah nama menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah). Namun dikarenakan sesuai dengan perkembangan regulasi KJKS masih belum berkaitan mengenai *tanwil* didalamnya. Seiring berjalanya

waktu berubah nama menjadi KSPPS sampai saat ini masih dengan nama KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah) BMT Kube Sejahtera Unit 068. Terbentuknya perusahaan ini adalah dari pusat Jakarta yang membentuk yaitu PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil). Awal mula berdirinya perusahaan ini adalah bermula Dinas sosial bekerja sama dengan PINBUK untuk membangun daerah-daerah yang menjadi konflik (*trauma healing*) dari sisi ekonomi pada tahun 2001 dengan bermodal awal 500.000.00,- sebagai modal. Awal mula bulan November 2005 diadakanya rapat pemilihan calon pengelola BMT. Namun setelah diadakanya rapat tersebut terdapat tiga calon pengelola yang layak mengikuti pelatihan, yang dimana pelatihan tersebut dilaksanakan dikota palangkaraya. Maka setelah diadakanya pelatihan pemilihan calon pengelola BMT maka diadakanya pertemuan yang dimana pada pertemuan tersebut membahas mengenai pendirian BMT sebagai bentuk Lembaga mikro yang berbasis syariah. Namun pada pertemuan pertama belum adanya titik terang mengenai berdiririnya BMT, setelah itu diadakanya pertemuan kedua yang mana pada pertemuan ini menjelaskan dan memutuskan mengenai pendirian BMT pertama kalinya di kota Sampit beralamat di Jl. Ir. H. Juanda Sampit Kalimantan Tengah. Kemudian pada tahun 2007 LKMS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit pindah kantor dengan menyewa ruko di komplek pertokoan jalan Iskandar, dengan alasan dan pertimbangan lokasi yang sangat strategis dekat dengan pusat ekonomi pasar kota Sampit. Kemudian seluruh anggota mengadakan rapat untuk pertama kalinya setelah didirikannya BMT yaitu membahas mengenai hasil program kerjanya adalah dengan mengubah status Badan Hukum dan LKMS menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJK). Namun

kemudian pada tahun 2009 pindah kantor ke JL Kopi Simpang Delima 1 Sampit hingga sampai sekarang kantor milik sendiri. Dengan berjalanya waktu juga kemudian ada perubahan mengenai nama kantor yaitu menyesuaikan dengan Permenkop No.11 Tahun 2017 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) setelah berjalanya waktu. Adapun pencapaian kinerja yang telah di capai oleh KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit yaitu mendirikan cabang-cabang BMT di daerah-daerah tertentu; pada tahun 2018 didirikannya kantor cabang RA. Kartini, tahun 2019 membuka kantor kas cabang Anang Sentawi dan kantor kas cabang Yos sudarso dan pada tahun 2020 membuka kantor kas cabang Parenggean. Dan kini pada tahun 2022 KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit memiliki 4900 anggota nasabahnya. (Sumber: HRD KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit).

b. Visi, Misi dan Motto KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit

1) Visi

Menjadi Lembaga Keuangan yang Amanah dan profesional dalam rangka menumbuhkan dan mengembangkan Koperasi Syariah yang kuat, sehat, mandiri dan terpercaya.

2) Misi

- a. Menumbuhkan dan menciptakan Koperasi yang berbasis pada pengembangan potensi ekonomi anggota dan masyarakat
- b. Mengembangkan kerjasama dengan Lembaga keuangan dalam upaya penguatan permodalan dan peningkatan usaha anggota
- c. Menjalin kerjasama antar koperasi dalam segala aspek untuk mewujudkan

koperasi yang kredibel dan berdaya asing.

3) Motto

Ukhuwah dan Syariah Solusi semua masalah.

c. Struktur Organisasi KSPPS BMT Kube Sejahtera 068 Sampit Periode 2019-2022

1) Pengurus Dewan Pengawas KSPPS BMT Kube Sejahtera 068 Sampit

- a. Ketua : H. Sukarnedi, A. Ks., M.Si
- b. Anggota : Jadi S.Pd., M. Pd dan Mudjiono

2) Pengurus Dewan Pengawas Syariah KSPPS BMT Kube Sejahtera 068 Sampit

- a. Ketua : Drs. H. Zainudin
- b. Anggota : Ir. Agus Herman Sety dan Niat Sugeng, S.Pd., MM

3) Pengurus KSPPS BMT Kube Sejahtera 068 Sampit

- a. Ketua Pengurus : H. Suprianto, SE., MM
- b. Sekretaris : Siti Aisyah
- c. Bendahara : Isnaniah, SE

4) Pengelola KSPPS BMT Kube Sejahtera 068 Sampit

2. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit yang berjumlah 30 orang. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat di bawah ini:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun

jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang. Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi jawaban responden	
		Responden	Persentase
1	Laki-Laki	13	43%
2	Perempuan	17	57%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.1 di atas diperoleh melalui penyebaran angket yang terlihat bahwa jumlah persentase pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan persentase 33% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 57%.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang. Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi jawaban responden	
		Responden	Persentase
1	19-29 Tahun	19	63%
2	30-40 Tahun	8	27%
3	>40 Tahun	3	10%

Total	30	100%
-------	----	------

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Table 4.2 diatas terlihat bahwa karakteristik responden yang berusia sekitar 19-29 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 20%. 30-40 sebanyak 8 orang dengan persentase 27%. > 40 sebanyak 3 orang dengan persentase 10%.

c. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang. Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi jawaban responden	
		Responden	Persentase
1	1-5 Tahun	18	60%
2	6-10 Tahun	12	30%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.3 diatas terlihat bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, 6-10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%.

3. Deskripsi Variabel

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada variable ini terdapat tujuh item pertanyaan dalam kuesioner yang secara langsung disebar kepada seluruh karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit. Berikut adalah penjabaran setiap butir pertanyaan tersebut

- 1) Indikator pimpinan saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya.

Tabel 4.4

Tanggapan Responden mengenai pimpinan saya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	3	10%
4	Setuju	16	53,3%
5	Sangat setuju	11	36,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 16 orang (53,3%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (36,7) dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya.

- 2) Indikator pimpinan saya selalu memberikan arahan dan strategi untuk sebuah tujuan yang akan dicapai.

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai pimpinan saya selalu memberikan arahan dan strategi untuk sebuah tujuan yang akan dicapai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	2	6,6%
4	Setuju	17	56,7%
5	Sangat setuju	11	36,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 17 (56,7%), kemudian jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang (36,7%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 2 orang (6,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan arahan dan strategi kepada karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang akan dicapai.

- 3) Indikator pimpinan saya selalu menghargai pendapat dari para karyawan walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai pimpinan saya selalu menghargai pendapat dari para karyawan walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	5	16,6%

4	Setuju	17	56,7%
5	Sangat setuju	8	26,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 17 orang (56,7%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (26,7%) dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 5 orang (16,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu menghargai pendapat dari para karyawan walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya.

- 4) indikator pimpinan saya selalu memberikan motivasi kepada karyawan ketika bekerja

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai pimpinan saya selalu memberikan motivasi kepada karyawan ketika bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	4	13,3%
4	Setuju	11	36,7%
5	Sangat setuju	15	50%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah responden 15 orang (50%), kemudian jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 11 orang (36%), dan

jawaban responden menyatakan netral sebanyak 4 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan Ketika mereka bekerja.

- 5) Indikator pimpinan saya selalu memuji karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai kinerja bagus.

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai pimpinan saya selalu memuji karyawan dengan memberikan Reward kepada karyawan yang mempunyai kinerja bagus

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	1	3,3%
3	Netral	3	10%
4	Setuju	19	63,3%
5	Sangat setuju	7	23,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 19 orang (63,3%), jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%), kemudian jawaban responden menyatakan netral sebanyak 3 orang (10%) dan jawaban responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memuji karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai kinerja bagus.

- 6) Indikator pimpinan saya selalu bersikap tegas terhadap karyawan yang telah

melakukan pelanggaran.

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai Pimpinan saya selalu bersikap tegas terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	1	3,3%
4	Setuju	16	53,3%
5	Sangat setuju	13	43,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 16 orang (53,3%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 1 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu bersikap tegas terhadap karyawan yang telah melakukan pelanggaran.

7) Indikator pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang kuat kepada karyawan

Tabel 4.10

Tanggapan responden mengenai pimpinan saya memiliki pola komunikasi yang kuat kepada karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%

2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	2	6,6%
4	Setuju	21	70%
5	Sangat setuju	7	23,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 21 orang (70%), kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%), dan jawaban responden menyatakan netral sebanyak 2 orang (6,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki pola komunikasi yang kuat kepada karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pada variable ini terdapat lima item pertanyaan dalam kuesioner yang secara langsung disebar kepada seluruh karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit. Berikut adalah penjabaran setiap butir pertanyaan tersebut.

- 1) Indikator saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja lebih baik

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja lebih baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	0	0%
4	Setuju	11	36,7%

5	Sangat setuju	19	63,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah responden 19 orang (63,3%) dan jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menggunakan potensi diri dan bekerja lebih baik.

- 2) Indikator saya mampu menyelesaikan tugas yang telah di berikan
pimpinan

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan pimpinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	1	3,3%
4	Setuju	13	43,3%
5	Sangat setuju	16	53,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah responden 16 orang (53,3%) kemudian jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 13 orang (43,3%) dan jawaban responden menyatakan netral 1 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan pimpinan.

- 3) Indikator saya berkesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam bekerja

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai saya berkesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	1	3,3%
4	Setuju	12	40%
5	Sangat setuju	17	56,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah responden 17 orang (56,7%) kemudian jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 12 orang (40%) dan jawaban responden menyatakan netral 1 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam bekerja.

- 4) Indikator saya merasa pimpinan saya bisa mengayomi karyawan dengan baik

Tabel 4.14

**Tanggapan responden mengenai saya merasa Pimpinan saya bisa mengayomi
karyawan dengan baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	2	6,7%
3	Netral	2	6,7%
4	Setuju	14	46,6%
5	Sangat setuju	12	40%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 14 orang (46,6%) jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (40%) kemudian jawaban responden menyatakan netral 2 orang (6,7%) dan jawaban responden menyatakan tidak setuju 2 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan bisa mengayomi karyawan

- 5) Indikator saya merasa pimpinan saya bisa mengayomi karyawan dengan baik

Tabel 4.15

**Tanggapan responden mengenai saya bersedia mengerjakan lembur karena
ada komisi lembur**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	1	3,3%
3	Netral	7	23,3%

4	Setuju	14	46,7%
5	Sangat setuju	8	26,6%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 14 orang (46,7%) jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (26,6%) kemudian jawaban responden menyatakan netral 7 orang (23,3%) dan jawaban responden menyatakan tidak setuju 1 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan termotivasi untuk lembur karena ada komisi lemur.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variable ini terdapat enam item pertanyaan dalam kuesioner yang secara langsung disebar kepada seluruh karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit. Berikut adalah penjabaran setiap butir pertanyaan tersebut.

- 1) Indikator saya mampu bekerja dengan cekatan dan menghasilkan hasil yang maksimal.

Tabel 4.16

Tanggapan responden mengenai saya mampu bekerja dengan cekatan dan menghasilkan hasil yang maksimal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	1	3%
4	Setuju	15	50%
5	Sangat setuju	14	46%

Total	30	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 15 orang (50%) kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (46%) dan jawaban responden menyatakan netral 1 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan cekatan dan menghasilkan hasil yang optimal.

- 2) Indikator hasil kerja yang telah saya capai sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang telah saya capai sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	1	3,3%
4	Setuju	10	33,3%
5	Sangat setuju	19	63,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan sangat setuju dengan jumlah responden 19 orang (63,3%) kemudian jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 10 orang (33,3%) dan jawaban responden menyatakan netral 1 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa

hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

- 3) Indikator saya selalu menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan oleh pimpinan dengan baik.

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan oleh pimpinan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	0	0%
4	Setuju	17	56,7%
5	Sangat setuju	13	43,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 17 orang (56,7%) dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bertanggung atas apa yang telah diberikan oleh pimpinan.

- 4) Indikator saya selalu datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai

Tabel 4.19

Tanggapan responden mengenai saya selalu datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	7	23,3%
4	Setuju	14	46,7%
5	Sangat setuju	9	30%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 14 orang (46,7%) kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (30%) dan jawaban responden menyatakan netral 7 orang (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.

- 5) Indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dalam waktu yang efisien

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dalam waktu yang efisien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	0	0%
4	Setuju	21	70%

5	Sangat setuju	9	30%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 21 orang (70%) dan jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dalam waktu yang efisien.

- 6) Indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada bantuan dari teman

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada bantuan dari teman

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0%
2	Tidak setuju	0	0%
3	Netral	7	23,3%
4	Setuju	13	43,3%
5	Sangat setuju	10	33,3%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju dengan jumlah responden 13 orang (43,3%) kemudian jawaban responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3%) dan jawaban responden menyatakan netral 7 orang (23,3%). Hal ini

menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tanpa ada bantuan dari teman.

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun tingkat signifikansinya yang digunakan adalah 5% (0,05), jumlah responden sebanyak 30 orang responden dengan rumus $df = n-2$ sehingga diperoleh adalah 0,361.

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{table}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,815	0,361	Valid
	X1.2	0,670	0,361	Valid
	X1.3	0,621	0,361	Valid
	X1.4	0,726	0,361	Valid
	X1.5	0,688	0,361	Valid
	X1.6	0,588	0,361	Valid
	X1.7	0,681	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,409	0,361	Valid
	X2.2	0,883	0,361	Valid
	X2.3	0,560	0,361	Valid
	X2.4	0,727	0,361	Valid
	X2.5	0,713	0,361	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,541	0,361	Valid
	Y.2	0,665	0,361	Valid
	Y.3	0,580	0,361	Valid
	Y.4	0,442	0,361	Valid
	Y.5	0,684	0,361	Valid
	Y.6	0,800	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.22 dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat r hitung pada masing masing item memiliki $r_{hitung} > r_{table}$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner pada masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni uji reliabilitas pada penelitian bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dapat dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Alpha adalah $> 0,60$.

Tabel 4.23

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,770	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X2)	0,762	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	Reliabilitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa pada masing-masing

variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabel atau handal.

5. Uji Asumsi Dasar

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005, hlm.156). dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov-test dengan alat uji statistic SPSS 26. Berikut kriteria uji dalam penelitian ini yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig > 0,05, dan data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai sig < 0,05.

Tabel 4.24

Hasil Uji Normalitas Kolomogorov _Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normalitas Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std.Deviation	1.73130094
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	.072
Test Statistic		.124
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

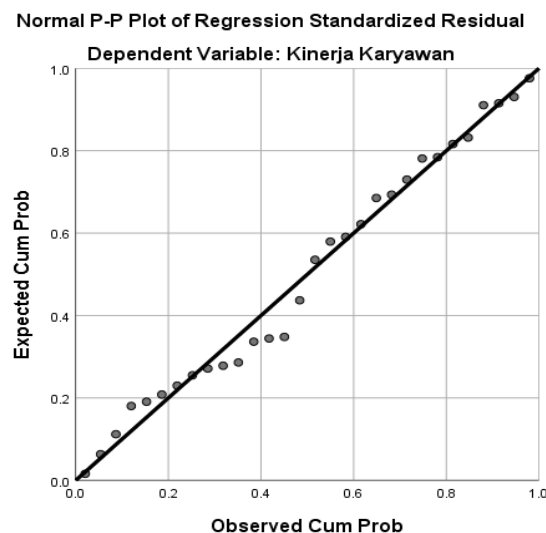
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022*

Setelah dilakukannya uji normalitas pada tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian non parametric kolomogrof smirnov memperlihatkan nilai signifikansi untuk model regresi asymp.sig sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan tidak terjadi perpaduan secara signifikan dalam model regresi, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala normalitas pada data model regresi tersebut. Namun untuk lebih memastikan lagi apakah data model regresi tersebut berdistribusi normal atau tidaknya, maka dapat dilakukan kembali dengan hasil pengujian analisis grafik normal pp plot.

Gambar 4.1

Hasil Uji Output normal PP Plot



Pada gambar 4.1 normal p-plot diatas memperlihatkan bahwa penyebaran (titik) garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik pada data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015, hlm.195) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya kemiripan antar independen dalam suatu model. Pada uji ini juga digunakan untuk menghindari suatu kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial pada masing-masing variabel. Namun jika VIF yang dihasilkan adalah antara 1-10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.25

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constan)	9.874	4.093		2.413	.023		
	Gaya Kepemimpinan	.131	.115	.178	1.135	.267	.914	1.094
	Motivasi Kerja	.556	.157	.554	3.539	.001	.914	1.094

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2000*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) dari setiap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel gaya kepemimpinan memiliki dan nilai VIF sebesar 1.094 lebih kecil dari nilai VIF 10 ($1.095 < 10$). Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,914 lebih besar dari nilai

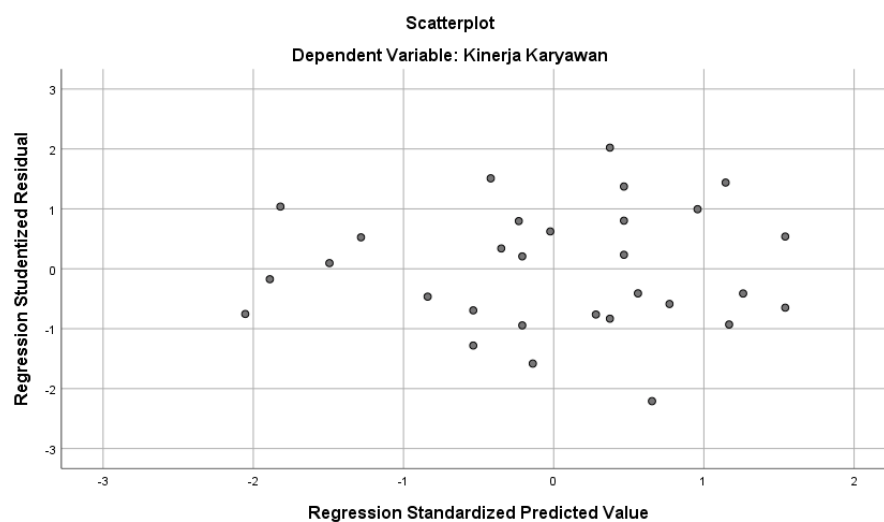
0,1 ($0,914 > 0,1$) dan nilai VIF yang diperoleh sebesar 1.094 lebih kecil dari nilai VIF 10 ($1.095 < 10$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen. Sehingga variabel tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variance residual pada suatu pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat melalui pola gambar scatterplot. Dikatakan heteroskedastisitas yaitu apabila titik-titik pada data menyebar dan membentuk pola tertentu. Sedangkan apabila tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastistas



Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022*

Pada gambar 4.2 diatas hasil uji heteroskedastisitas, grafik scatterplot dapat

dilihat bahwa titik-titik menyebar sangat jelas tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	9.874	4.093		2.413	.023
	Gaya Kepemimpinan	.131	.115	.178	1.135	.267
	Motivasi Kerja	.556	.157	.554	3.539	.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.26 diatas hasil uji regresi linier berganda dapat dibuat suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 9.874 + 0,131 + 0,556 + e$$

Penjelasan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

A = Konstanta

B_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja)

E = eror / variabel pengganggu.

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 9.874. hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) ini berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai koefisien dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X_1) sebesar 0,131 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat nilai (X_2) sebesar 0,556 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

e. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (F)

Hipotesis yang pertama pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum Of Squeres	Df	Mean Squere	F	Sig.
1	Regression	56.942	2	28.471	8.843	001 ^b
	Residual	86.925	27	3.219		
	Total	143.867	29			

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022*

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji F dengan menggunakan model ANOVA memperlihatkan bahwa nilai yang diperoleh F hitung sebesar 8.843. dengan signifikan 0,05 dan df $2 = n - k$, maka dapat diperoleh nilai dari F tabel sebesar 3.34. maka nilai F hitung $>$ dari nilai F tabel ($8.843 > 3.34$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu juga nilai F hitung juga dapat dilihat pada nilai signifikansi. Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,001 maka nilai tersebut adalah $0,001 < 0,05$ H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan.

2. Uji Signifikan Parsial (T)

Hipotesis yang kedua pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara sendiri-sendiri atau secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.28
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	9.874	4.093		2.413	.023
	Gaya Kepemimpinan	.131	.115	.178	1.135	.267
	Motivasi Kerja	.556	.157	.554	3.539	.001

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 26 pada Oktober 2022*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil dari uji t dapat diketahui seberapa besar berpengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) sebagai berikut:

a) Pengaruh Hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada tabel 4.28 di atas melihat bahwa nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1.135 dengan t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2.051 maka perbandingan nilai t hitung dan t tabel adalah $1.135 < 2.051$ dan nilai signifikansinya adalah $0,267 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Hipotesis Motivasi Kerja (X2)

Pada tabel 4.28 diatas melihat bahwa nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 3.539 dengan t tabel 2.051 maka perbandingan nilai t hitung dan t tabel adalah $3.539 > 2.051$ dan nilai signifikannya adalah $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Analisis Data

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka didapatkan hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keputusan ini diambil berdasarkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $8.843 > F$ tabel 3.34, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara keseluruhan terhadap variabel Y . maka dari itu hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tentu saja Kinerja Karyawan sangatlah penting dalam suatu perusahaan, terutama pada perusahaan yang cukup besar. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Rival dan Basri “kinerja merupakan suatu keinginan seseorang ataupun kelompok dalam melaksanakan aktivitas serta disempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti apa yang diharapkan” (Mohammad et al., 2016 hlm.521).

Hasil penelitian ini juga selaras dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arini Yulianita (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo” yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan CV. Cipta Nusa

Sidoarjo.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka tidak terdapat pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan dimana t Hitung memiliki nilai sebesar (1.135) lebih kecil dari pada nilai t Tabel (2.051) dan nilai signifikansinya menunjukkan $0,267 > 0,05$ maka terletak daerah penerimaan H_0 , maka dapat disimpulkan pernyataan hipotesis pada penelitian ini “Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit” ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dari jawaban para responden yang dilakukan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan, hal ini dikarenakan kurangnya tingkat pengetahuan karyawan terhadap pentingnya memperhatikan dan menjalankan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin.

Namun berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Amirullah (2015) bahwa kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki upaya dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengatur, mengarahkan, atau mempengaruhi orang lain didalam suatu organisasi atau perusahaan guna untuk mencapai tujuan.

Tetapi selain itu peneliti juga menemukan adanya hal yang menarik mengenai gaya kepemimpinan yang diberikan terhadap karyawan dimana adanya kegiatan yang diterapkan oleh pemimpin sebelum dilaksanakannya kegiatan pekerjaan, hal ini ditandai dengan adanya rutinitas tausiah setiap hari Senin dimana

pada penyampaian tausiah tersebut yaitu mengenai nasehat-nasehat, dan cerita para nabi, sahabat, tabiin serta pengambilan makna dari cerita tersebut, namun pada hari Jumat yaitu kegiatan sedekah makanan, dimana pada kegiatan ini secara langsung dan tidak langsung pemimpin mengajarkan kepada karyawan mengenai pentingnya berbagi pada sesama. Dan pada hari Sabtu sebelum melaksanakan kegiatan pekerjaan terlebih dahulu dilakukannya belajar mengaji bersama, namun dalam hal ini secara tersirat dan tersurat pemimpin mengajarkan kegiatan yang positif kepada karyawannya agar bisa termotivasi melalui kegiatan positif tersebut sehingga apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang ada pada diri maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaannya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan Sri Rizkia (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Agro Makmur” yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Subur Agro Makmur.

3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka adanya pengaruh dari variabel Motivasi Kerja dimana t Hitung bernilai sebesar (3.539) lebih besar dari t Tabel (2.051) dan nilai signifikansinya menunjukkan $0,001 < 0,05$ terletak daerah penerimaan H_a , maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis pada penelitian ini “Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit” diterima.

Berdasarkan penjelasan oleh (Nurjaya, et al 2020, hlm. 40) motivasi kerja merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh dalam diri seseorang, dengan adanya motivasi kerja yang ada pada diri seseorang maka bisa untuk menentukan kinerja organisasi atau perusahaanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit. Sejalan dengan penelitian ini dilakukan, penelitian tersebut didukung dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ejang Mya Afiyati (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.