

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Analisis Deskripsi Data**

##### **1. Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK)**

Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) berdiri pada tanggal 13 Maret 1995 di Jakarta atas gagasan alm. Prof. Dr. Ir. Amin Aziz yang kemudian diresmikan oleh Ketua Umum ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia) Prof. Dr. B.J. Habibie, Ketua Umum MUI (Majelis Ulama Indonesia) alm. K.H Hasan Basri dan Direktur Utama Bank Muamalat Indonesia (BMI) Zainul Bahar Noor, SE.

PINBUK mengambil peran dalam pembangunan sosial ekonomi bangsa dengan strategi menumbuhkembangkan kelembagaan swadaya masyarakat Baitul Maal wa Tamwil (BMT) yang dapat menjangkau dan melayani lebih banyak unit usaha mikro dengan pendekatan yang profesional, terintegrasi dan tidak bertentangan dengan kaidah syariah dan agama apapun. PINBUK juga memfasilitasi pembentukan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), Koperasi Syariah (KSPPS), Badan Layanan umum Daerah Sektor Keuangan (BLUD), Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) lainnya.<sup>1</sup>

PINBUK dalam menjalankan tugasnya banyak yang dikerjakan. Diantaranya pengembangan BMT, LKMS, BLUD, LKMS BUMDES,

---

<sup>1</sup> Pinbuk Indonesia, dalam <http://pinbuk.id> , diakses pada Sabtu, 20 Juli 2019 pukul 14.09

dll, pemberdayaan masyarakat, studi pengkajian sosial ekonomi masyarakat, dan lain sebagainya. Hingga saat ini jaringan PINBUK secara nasional telah terbentuk hampir di semua Kabupaten di seluruh Indonesia, hingga akhir tahun 2006 telah berdiri 3000 BMT di seluruh Indonesia yang siap memberikan permodalan usaha kecil bawah. Sedangkan di tulungagung hingga saat ini telah berdiri 20 BMT dengan anggota rata-rata 500-2000 orang. Masing-masing BMT mempunyai visi meningkatkan potensi ekonomi masyarakat yang berada disekitarnya dengan model kemitraan.

PINBUK Tulungagung didirikan di Tulungagung pada tanggal 26 September 1996 dan telah memiliki badan hukum pada tanggal 7 Juli 1998, dengan Akta Notaris Maskur, SH Nomor 5/1998. PINBUK Tulungagung didirikan oleh enam orang pimpinan lembaga mereka adalah Dr. H Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD (Ketua ICMI Tulungagung), Drs. H Murtadho (Ketua MUI Tulungagung), H. Chamim Badruzamann (Ketua Cabang NU Tulungagung), H. Amanudin (alm) (Ketua PD Muhammadiyah Tulungagung), Drs. H. Imam Sya'roni (Kakandepag Kab. Tulungagung), H. Nyadin, MAP (Direktur BMT Pahlawan).

Tujuan didirikannya PINBUK adalah (a) mendukung tumbuh dan kembangnya Sumber Daya manusia (SDM) dan sumber ekonomi rakyat kecil, serta lembaga-lembaga pendukung pembangunan, (b) Ikut serta meletakkan landasan yang kuat bagi pertumbuhan ekonomi dan

pembangunan nasional secara berkelanjutan, (c) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan SDA dan SDM untuk mengelola potensi daerah hingga terwujud otonomi daerah yang luas, mandiri dan terintegrasi.

Fungsi dan peran PINBUK dalam pemberdayaan ekonomi rakyat, yaitu : (1) Fungsionalisasi, yaitu memfungsikan dan memanfaatkan lembaga-lembaga masyarakat yang telah ada, termasuk lembaga pemerintah. Dalam hal ini PINBUK berperan sebagai *Driving Force* atau dinamisator sebagai potensi masyarakat, (2) Integrasi, yaitu memperkuat mekanisme kerja berdasarkan kesamaan tujuan dan target-target antar lembaga yang telah ada. Dalam hal ini PINBUK sebagai katalisator berbagai potensi masyarakat untuk mencapai tujuan tersebut, (3) institusionalisasi, yaitu memperkuat keberadaan lembaga-lembaga di masyarakat khususnya lembaga perekonomian masyarakat lapisan bawah, (4) Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu setiap kebijakan dan aktivitas selalu diarahkan untuk peningkatan kualitas SDM, (5) Solidaritas dan Efisiensi, yaitu pengembangan lembaga ekonomi kerakyatan yang bukan saja efisien dan produktif tetapi juga memegang prinsip solidaritas dan kesetiakawanan.

## **2. BMT Pahlawan Tulungagung**

### **a. Profil BMT Pahlawan Tulungagung**

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) merupakan Balai Usaha mandiri Terpadu yang berintikan Baitul Maal (Lembaga Sosial) dan

Baitut Tamwil (Lembaga Usaha). Baitul Maal adalah Institusi yang melakukan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah secara amanah. Kegiatan yang dilakukan dalam bidang ini adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah kemudian disalurkan untuk membantu kaum dhuafa (8 asnaf) yaitu fakir, miskin, ghorim, muallaf, sabilillah, hamba sahaya, amil, musafir dan termasuk anak-anak yatim piatu dan masyarakat lanjut usia. Baitut Tamwil adalah institusi yang melakukan kegiatan usaha dengan mengumpulkan dana melalui penawaran simpoksus dan berbagai jenis simpanan/tabungan yang kemudian dikembangkan dalam bentuk pembiayaan dan investasi bagi usaha-usaha yang produktif.

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan sistem bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktik seperti ini sesuai syariat islam, sehingga BMT disebut lembaga keuangan syariah. Keberadaan BMT telah mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK merupakan Badan Pekerja YINBUK yang didirikan bersama oleh ketua ICMI Pusat yaitu Bapak Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie. Ketua MUI KH. Hasan Basri (alm) dan Dirut bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainul Bahar Noer. YINBUK/PINBUK sebagai lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) telah mendapat persetujuan dari bank Indonesia Nomor

003/mou/phbk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT-BMT dan Pengusaha kecil bawah.

^ BMT Pahlawan tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran di Tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni system bagi hasil tanpa bunga. BMT pahlawan beroperasi sejak 10 November 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh Unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 November 1996 BMT Pahlawan mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010 tertanggal 30 Maret 2016 dari Kementrian Koperasi. Dengan demikian maka keberadaan BMT secara hukum sudah terlindungi oleh Undang-Undang. Dengan menempati kantor di Jl. Khr. Abdul fattah (komplek ruko pasar ngemplak no. 33) Tulungagung BMT Pahlawan memberikan permodalan kepada para Pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas dan nyaman. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepad besarnya jumlah pinjaman, namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga-lembaga keuangan konvensional yang

tidak kenal nasib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting bayar bunga. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.

Dengan sistem syariah terbukti BMT Pahlawan semakin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Terbukti saat ini BMT Pahlawan memiliki anggota binaan mencapai 13.987 orang (2017). Mereka terdiri dari para pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor : Perdagangan, perikanan, Pengrajin, Pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan dan para penyalur, berada diseluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT mendekati diri dengan membuka cabang-cabang Pokusma di beberapa tempat, yakni Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang, dan Pokusma di Notorejo.

#### **b. Struktur Kepengurusan**

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan memiliki struktur kepengurusan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Dewan Pengawas BMT Pahlawan**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
<b>1</b>	Drs. H. Murtadlo	Pengawas Syariah
<b>2</b>	H. Chamim Badruzzaman	Pengawas
<b>3</b>	H. Mulyono, SH	Pengawas

Sumber : diolah dari RAT BMT Pahlawan tahun 2018

**Tabel 4.2****Dewan Pengurus BMT Pahlawan**

No	Nama	Jabatan
1	Dr. H. Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD	Ketua
2	Drs. Affandi	Wakil Ketua
3	Drs.H. Siswadi, MA	Sekretaris
4	Dr. H. Anang Imam M, Mkes	Wakil Sekretaris
5	Ir. Hj.Harmi Sulistyorini	Bendahara

Sumber : diolah dari RAT BMT Pahlawan tahun 2018

**Tabel 4.3****Pengelola BMT Pahlawan**

No	Nama	Jabatan
1	<b>H. Nyadin, MAP</b>	<b>General Manager</b>
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	Manager Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Manager Pembukuan
4	Mispono, SE	Manager Pembiayaan
5	Miftahul Jannah,SE	Manager Data & Informasi
6	Juprianto, S.Ag	Manager Pokusma Notorejo
7	Dewi Kusnul Khotimah, S.HI	Kabag. Administrasi
8	Marathul Anisa, SE	Bagian Pajak
9	Nungky Suryandari, S.Sy	Kantor Kas Bandung
10	Arini Hidayati, SE.Sy	Kantor Kas Gondang
11	Fatkhur Rohman Albanjari	Bagian ZISWA
12	Astra Bella Flamboyan, S.Psi	Bagian Teller
13	Mahmud, S.M	Bagian Penagihan
14	Sutrisno, M.Pd.I	Bagian Penagihan
15	Mohammad Fauzi, S.H	Bagian Pemasaran

Sumber : diolah dari RAT BMT Pahlawan tahun 2018

**3. BMT Muamalah Tulungagung****a. Profil BMT Muamalah**

BMT Muamalah merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berorientasi pada *profit oriented* dan *non profit* yang mana awal pembentukannya didirikan oleh beberapa alumni STAIN Tulungagung tanggal 15 Juli 1998 pada rapat pembentukan koperasi yang kemudian disahkan oleh Kepala kantor Departemen Koperasi

Pengusaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tulungagung No. 02/11/KDK.13/18/VIII/1998 pada tanggal 28 Agustus 1998 dengan nama Koperasi *Baitul Maal Wat Tamwil* Muamalah (KBMT Muamalah) yang sekarang bernama Koperasi Syariah BMT Muamalah yang beralamat di Jalan MT Haryono IV/06 Tulungagung.

Koperasi Syariah BMT Muamalah Tulungagung ini dahulunya menjadi satu dengan BMT Pahlawan pada Tahun 1998 yang beralamat di Jalan HR. Fatah Kios Nomor 33. Selanjutnya BMT Muamalah ini berdiri sendiri dan mendapatkan tempat baru. Saat ini koperasi Syariah BMT Muamalah sebagai lembaga keuangan mikro syariah di tulungagung beralamat di jalan Mayjend Sungkono XI/02.

**b. Visi Misi BMT Muamalah**

Visi dari BMT muamalah adalah menjadi lembaga keuangan syariah yang mandiri, sehat, kuat dan berkualitas sehingga mampu berperan dalam memakmurkan kehidupan.

Adapun Misi dari BMT Muamalah adalah sebagai berikut :

- 1) Gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenis, kemiskinan dan ekonomi ribawi.
- 2) Gerakan pemberdayaan meningkatkan kualitas dalam ekonomi riildan kelembagaannya menuju tatanan perekonomian yang makmur dan jaya.

- 3) Gerakan keadilan membangun struktur masyarakat yang adil dan berkemakmuran, berkemajuan serta makmur maju berkeadilan.

**c. Struktur Kepengurusan**

**Tabel 4.4**

**Dewan Pengawas BMT Muamalah**

No	Nama	Jabatan
1	Achmad Thohir, M. Ag,	Pengawas
2	M. Agus Salim, M.Pd,	Pengawas
3	Nurul Amin, M. Ag,	Pengawas

Sumber : diolah dari RAT BMT Muamalah 2018

**Tabel 4.5**

**Dewan Pengurus BMT Muamalah**

No	Nama	Jabatan
1	H. Nyadin, M. Ap.,	Ketua
2	Hasan Sultoni, M. Sy,	Sekretaris
3	Heni Suparyanti	Bendahara

Sumber : diolah dari RAT BMT Muamalah tahun 2018

**Tabel 4.6**

**Pengelola BMT Muamalah**

No	Nama	Jabatan
1	Agung Haryadi	Manager
2	Nurul Khusnaeni, S.E	Kasir
3	Khairunisyah	Pemasaran

Sumber : diolah dari RAT BMT Muamalah tahun 2018

**4. BMT Istiqomah Tulungagung**

**a. Profil BMT Istiqomah**

Koperasi Muamalah Syariah adalah cikal bakal BMT Istiqomah, yaitu sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM)

sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 03 Maret 2001 yang dibidani oleh 26 orang pendiri. Pada tanggal 04 Juni 2001 BMT Istiqomah diresmikan operasionalnya oleh Direktur PINBUK Tulungagung dengan sertifikat Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung Nomor : 00101/52000/PINBUK/VI/2001.

Setelah mengantongi badan hukum koperasi, Koomsyah Istiqomah menapaki babak baru dengan semakin meluasnya jangkauan wilayah pelayanan. Oleh karena itu pihak pengurus mengupayakan pendirian kantor cabang BMT. Maka pada bulan Nopember 2002 berhasil didirikan kantor cabang yang berada di kawasan Bago Tulungagung. Kantor tersebut diresmikan pada tanggal 04 Nopember 2002 oleh Direktur Pelaksana Pinbuk Tulungagung. Namun sekarang kantorcabang Bago Tulungagung telah berpindah tempat di Jl. Mayor Sujadi, Ds. Plosokandang Kedungwaru Tulungagung.

Secara perlahan tapi pasti, proses pembangunan terus berjalan. Partisipasi anggotapun terus mengalir hingga tahap *finishing*, bahkan sampai pada acara puncak peresmian. Partisipasi anggota tersebut ada yang berupa dana, material, tenaga dan pikiran. Hanya saja semua bentuk partisipasi tidak lagi dalam konteks *sambatan* melainkan sudah diperhitungkan oleh Pengurus sebagai penyertaan modal. Tepat dalam jangka waktu satu tahun, dan tanpa

mengganggu keuangan BMT, sebuah kantor yang cukup representatif berhasil diwujudkan.

Dalam RAT tanggal 9 Mei 2003 forum menyetujui membangun kantor BMT dengan langkah pertamanya yaitu pembebasan lahan seluas 315 M<sup>2</sup>. Maka ritual peletakan batu pertama segera dilaksanakan, yaitu pada tanggal 5 Juli 2003 oleh KH. Muhsin Ghozali selaku ketua Dewan Pengawas Komsyah Istiqomah. Peresmian diselenggarakan pada tanggal 24 Juli 2004 oleh Bupati tulungagung, Bapak Ir. Heru Tjahjono, MM.

#### **b. Visi dan Misi BMT Istiqomah**

##### 1) Visi

- a) Koperasi adalah sokoguru perekonomian nasional yang harus terus menerus dikembangkan.
- b) Koperasi diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.
- c) Koperasi syari'ah diharapkan mampu memberikan warna keagamaan dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.

##### 2) Misi

- a) Menjadikan Komsyah Istiqomah sebagai lembaga yang secara aktif mensosialisasikan arti penting Koperasi dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.

- b) Menciptakan peluang ekonomi, baik melalui pengembangan sektor usaha perkoperasian, penyediaan permodalan, maupun pembinaan usaha anggota dan masyarakat.
- c) Berupaya mengimplementasikan konsem-konsep syari'ah dalam kegiatan ekonomi, baik dalam kaitannya dengan kegiatan dan usaha lembaga maupun kegiatan ekonomi masyarakat dalam masyarakat

### c. Struktur Kepengurusan

**Tabel 4.7**

#### **Susunan Pengurus**

No	Nama	Jabatan
1	Nursalim, SS.,	Ketua
2	Adib Makarim, S.Ag.	Sekretaris
3	Yoyok Sunaryo	Bendahara

Sumber : data diolah dari RAT BMT Istiqomah tahun 2018

**Tabel 4.8**

#### **Susunan Pengurus**

No	Nama	Jabatan
1	KH. Muhsin Ghozali	Pengawas Syariah
2	Winarto, S.Ag.	Pengawas Adm & Keu
3	H. Imam Mustakim	Pengawas Org & Kelemb

Sumber : data diolah dari RAT BMT Istiqomah tahun 2018

**Tabel 4.9**

#### **Susunan Pengelola**

No	Nama	Jabatan
1	M. Arif Jauhari, SH.	Manajer
2	Dini Indrawati, A. Md.	Kasir
3	Hetik Harmonik	Administrasi Pembiayaan
4	Mugiono	Pembiayaan

5	Heru Sunarko	Pembiayaan
6	Andi Rosa W, SE.	Pembiayaan
7	Riska Putri Wijayanti	Pembukuan
8	Zainul Fuad, SE.	Manajer
9	Moh. Ersan Rifai	Pembiayaan
10	Lisa Murnisari, SE.	Pembukuan
11	Shofa Sanaya	Kasir
12	Riko Antofanni	Pembiayaan
13	Novan Ega Rahtama	Pembiayaan
14	M. Qoidul Umam	Pembiayaan
15	Sujai	Cleaning Service

Sumber : data diolah dari RAT BMT Istiqomah

## B. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 35 karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung yakni pada BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam kuesioner yang dibagikan terdiri dari 4 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.10**

#### **Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	18	51%
Perempuan	17	49%
Jumlah	35	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa ada 18 responden jenis kelamin laki-laki atau sebesar 51%, dan terdapat 17 responden jenis kelamin perempuan atau 49%.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.11**

### Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
$\leq 25$ tahun	16	46%
26-35 tahun	12	34%
36 – 50 tahun	7	20%
$\geq 51$ tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2019

Dari data diatas, diketahui bahwa terdapat 16 responden yang berusia kurang dari 25 tahun atau 46%, 12 responden berusia antara 26 sampai 35 tahun atau 34%, 7 responden berusia antara 36 sampai 50 tahun dan tidak ada responden yang berusia diatas 50 tahun.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.12**

### Lama bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 2 tahun	11	32%
2-5 tahun	7	20%
6-8 Tahun	5	14%
> 8 tahun	12	34%
Jumlah	35	100%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2019

Dari data diatas, diketahui terdapat 12 karyawan bekerja di BMT lebih dari 6 tahun atau 34%, 11 karyawan yang bekerja di BMT selama

kurang dari 2 tahun atau sebesar 32%, kemudian 7 karyawan bekerja antara 2 sampai 5 tahun atau persentasenya sekitar 20%, lalu 5 karyawan bekerja antara 6 sampai 8 tahun atau persentase terendah yakni 14%.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan

**Tabel 4.13**

##### **Riwayat Pendidikan Responden**

Riwayat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	4	11%
D3	2	7%
S1	25	71%
S2	4	11%
Jumlah	35	100%

Sumber : Pengolahan Data Data Penelitian 2019

Dari data di atas, terdapat 4 responden yang memiliki riwayat pendidikan Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan atau 11%, 2 responden memiliki riwayat pendidikan Diploma 3 atau 7%, 25 responden memiliki riwayat pendidikan sampai Strata 1 atau 71% dan 4 responden memiliki riwayat pendidikan sampai Strata 2 atau 11%.

#### C. Deskripsi Variabel

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, dapat diketahui respon atau hasil dari karyawan pada tiga BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Kuesioner yang diberikan terdiri dari 28 item pernyataan dimana masing-masing variabel terdiri dari 7 item. Berikut gambaran hasil kuesioner yang telah diberikan :

**Tabel 4.14****Data Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Bobot	Skor	Frequency	Presentase
1	Sangat Setuju	5	27	11%
2	Setuju	4	101	41%
3	Netral	3	86	35%
4	Tidak Setuju	2	27	11%
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	2%
Jumlah			245	100%

Sumber : data penelitian yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemui di lapangan. Peneliti mendapatkan data responden terkait variabel gaya kepemimpinan bahwa sangat setuju sejumlah 27 atau 11%, 101 atau 41% memilih setuju, 86 atau 35% memilih netral, 27 atau 11% memilih tidak setuju dan 4 atau 2% memilih sangat tidak setuju.

**Tabel 4.15****Data Deskripsi Motivasi Kerja (X2)**

No	Bobot	Skor	Frequency	Presentase
1	Sangat Setuju	5	23	9%
2	Setuju	4	115	47%
3	Netral	3	96	39%
4	Tidak Setuju	2	6	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	2%
Jumlah			245	100%

Sumber : data penelitian yang diolah

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait motivasi kerja berjumlah 23 atau 9%, 115 atau 47% memilih setuju, 96 atau 39% memilih netral, 6 atau 3% memilih tidak setuju dan 5 atau 2% memilih sangat tidak setuju.

**Tabel 4.16****Data Deskripsi Kompensasi (X3)**

No	Bobot	Skor	Frequency	Presentase
1	Sangat Setuju	5	11	5%
2	Setuju	4	126	51%
3	Netral	3	100	40%
4	Tidak Setuju	2	7	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%
Jumlah			245	100%

Sumber : data penelitian yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemu di lapangan, peneliti mendapatkan responden yang memilih sangat setuju pada variabel kompensasi sejumlah 11 atau 5%, 126 atau 51% memilih setuju, 100 atau 40% memilih netral, 7 atau 3% memilih tidak setuju dan 1 atau 1% memilih sangat tidak setuju.

**Tabel 4.17****Data Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)**

No	Bobot	Skor	Frequency	Presentase
1	Sangat Setuju	5	8	3%
2	Setuju	4	142	58%
3	Netral	3	86	35%
4	Tidak Setuju	2	8	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%
Jumlah			245	100%

Sumber : data penelitian yang diolah

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari 35 responden yang ditemui di lapangan, peneliti mendapatkan responden memilih sangat setuju untuk variabel kinerja karyawan sejumlah 8 atau 3%, 142 atau 58% memilih setuju, 86 atau 35% memilih netral, 8 atau 3% memilih tidak setuju dan 1 atau 1% memilih sangat tidak setuju.

**Tabel 4.18****Data Deskripsi per Variabel**

Variabel	Analisis	Skor (%)
X1 (Gaya Kepemimpinan)	853	70
X2 (Motivasi Kerja)	881	72
X3 (Kompensasi)	873	71
Y (Kinerja Karyawan)	887	72

Sumber : data Penelitian yang diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Jika setiap butir mendapatkan skor tertinggi maka  $5 \times 7 \times 35 = 1225$

Jadi berdasarkan data tersebut, maka gaya kepemimpinan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung menurut 35 responden adalah 70% dari yang diharapkan yaitu 100%.

b. Motivasi Kerja (X2)

Jika setiap butir mendapatkan skor tertinggi maka  $5 \times 7 \times 35 = 1225$

Jadi berdasarkan data tersebut, maka motivasi kerja pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung menurut 35 responden adalah 72% dari yang diharapkan yaitu 100%.

c. Kompensasi (X3)

Jika setiap butir mendapatkan skor tertinggi maka  $5 \times 7 \times 35 = 1225$

Jadi berdasarkan data tersebut, maka kompensasi pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung menurut 35 responden adalah 71% dari yang diharapkan yaitu 100%.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Jika setiap butir mendapatkan skor tertinggi maka  $5 \times 7 \times 35 = 1225$

Jadi berdasarkan data tersebut, maka kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung menurut 35 responden adalah 72% dari yang diharapkan yaitu 100%.

#### D. Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen yang digunakan. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan.<sup>2</sup>

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas instrumen gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut pada karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.19**

#### **Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Nomor Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Q1	0.000	Valid
	Q2	0.000	Valid
	Q3	0.000	Valid
	Q4	0.000	Valid
	Q5	0.000	Valid
	Q6	0.000	Valid
	Q7	0.000	Valid

Sumber : dari data peneliti yang diolah

<sup>2</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistic Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisitas, 2009), hal 105

**Tabel 4.20****Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)**

Variabel	Nomor Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	Q8	0.000	Valid
	Q9	0.000	Valid
	Q10	0.000	Valid
	Q11	0.000	Valid
	Q12	0.000	Valid
	Q13	0.000	Valid
	Q14	0.000	Valid

Sumber : data peneliti yang diolah

**Tabel 4.21****Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X3)**

Variabel	Nomor Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (X3)	Q15	0.000	Valid
	Q16	0.000	Valid
	Q17	0.000	Valid
	Q18	0.000	Valid
	Q19	0.000	Valid
	Q20	0.000	Valid
	Q21	0.000	Valid

Sumber : data peneliti yang diolah

**Tabel 4.22****Hasil Uji Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nomor Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Q22	0.000	Valid
	Q23	0.000	Valid
	Q24	0.000	Valid
	Q25	0.000	Valid
	Q26	0.000	Valid
	Q27	0.000	Valid
	Q28	0.000	Valid

Sumber : data peneliti yang diolah

Berdasarkan tabel 4.19, 4.20, 4.21, 4.22 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian dan masing masing bagian 7 item pernyataan, mempunyai nilai *Sig- (2-tailed)* kurang dari 0.05 (alpha) dan sesuai dasar pengambilan keputusan

tersebut maka seluruh item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>3</sup> Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhadap pernyataan menghasilkan jawaban yang sama dari waktu ke waktu. Untuk menilai reliabel tidaknya suatu instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.<sup>4</sup>

Dalam uji reliabilitas, skala yang digunakan menggunakan skala *Alpha Cronbach* dengan ukuran sebagai berikut :

- a. Nilai *Alpha Cronbach* 0.00 s.d 0.20 berarti kurang reliabel.
- b. Nilai *Alpha Cronbach* 0.21 s.d 0.40 berarti sedikit reliabel.
- c. Nilai *Alpha Cronbach* 0.41 s.d 0.60 berarti cukup reliabel.
- d. Nilai *Alpha Cronbach* 0.61 s.d 0.80 berarti reliabel.
- e. Nilai *Alpha Cronbach* 0.81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel.

---

<sup>3</sup> H. Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hal 47

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal 97

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.671	7

Sumber : data diolah dari SPSS 16.0

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0.0. maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.851	7

Sumber : data diolah dari output SPSS 16.0

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach Alpha untuk variabel Motivasi Kerja lebih besar dari 0.0. maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.820	7

Sumber : data diolah dari Output SPSS 16.0

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach Alpha untuk variabel Kompensasi lebih besar dari 0.0. maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

**Tabel 4.26**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.911	7

Sumber : data diolah dari SPSS 16.0

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach Alpha untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0.0. maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Cara mengetahui normal atau tidaknya suatu data dengan menggunakan tabel uji normalitas, yakni :

Tabel 4.27

## Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		(Gaya Kepemimpinan) X1	(Motivasi Kerja) X2	(Kompensasi) X3	(Kinerja Karyawan) Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24.3714	25.1714	24.9429	25.3429
	Std. Deviation	3.33507	3.97408	3.15243	3.60509
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.154	.103	.220
	Positive	.145	.124	.103	.145
	Negative	-.099	-.154	-.097	-.220
Kolmogorov-Smirnov Z		.859	.911	.611	1.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451	.378	.849	.068
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : dari Output SPSS 16.0 diolah oleh peneliti

Dari tabel *One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asm. Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (dengan menggunakan taraf signifikansi atau alpha 0.05). Data diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov Z untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.859, untuk motivasi kerja sebesar 0.911, untuk kompensasi sebesar 0.611, dan kinerja karyawan sebesar 1,301. Artinya bahwa nilai signifikansi lebih dari 0.05 distribusi data adalah normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Untuk

mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu jika *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0.10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Berikut tabel nilai VIF yang didapatkan :

**Tabel 4.28**

**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.477	2.095
	X2	.229	4.360
	X3	.226	4.422
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : data dari Output SPSS 16.0

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance*  $0.477 > 0.1$  serta nilai VIF  $2.095 < 10$  (variabel Gaya Kepemimpinan). Nilai *Tolerance*  $0.229 > 0.1$  serta nilai VIF  $4.360 < 10$  (variabel Motivasi Kerja). Nilai *Tolerance*  $0.226 > 0.1$  serta nilai VIF  $4.422 < 10$  (variabel Kompensasi). Hal ini dapat disimpulkan bahawa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

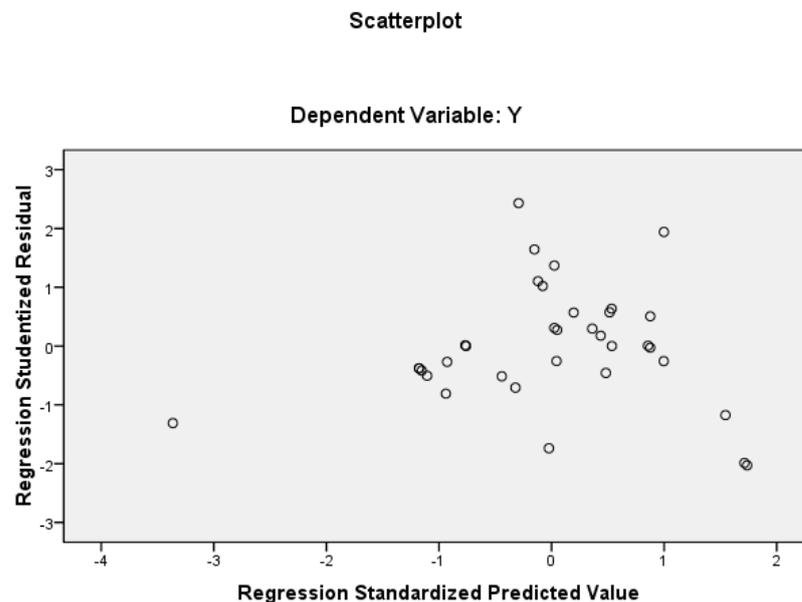
**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual

suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>5</sup> Untuk meendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik scatterplots regresi. Jika titik titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.<sup>6</sup> Berikut adalah hasil gambar scatterplots :

**Gambar 4.1**

**Uji Heterokedastisitas dengan *Scaterplot***



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0

<sup>5</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal 42

<sup>6</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*,..... hal 80

Dari pola gambar Scatterplot model diatas, maka model tidak terdapat heterokedastisitas karena penyebaran titik-titik tidak berpola, titik-titik data menyebar sekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul diatas atau dibawah saja.

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.29**

### Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.676	2.848		.940	.048
	X1	.074	.145	.068	.508	.025
	X2	.459	.175	.506	2.617	.014
	X3	.374	.223	.327	1.677	.004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : data dari Output SPSS 16.0

Tabel diatas digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 2.676 + 0.074 X1 + 0.459 X2 + 0.374 X3 \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2.676 + 0.074 (\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0.459 (\text{Motivasi Kerja}) + 0.374 (\text{Kompensasi})$$

Keterangan :

- a. Konstanta sebesar 2.676 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) sama dengan nol atau konstan maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2.676.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.074, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan, maka faktor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.074 atau 7.4%. dan sebaliknya, jika faktor gaya kepemimpinan menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.074 atau 7.4% .
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.459, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja, maka faktor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.459 atau 45.9%. dan sebaliknya, jika faktor motivasi kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.459 atau 45.9% .
- d. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.374, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kompensasi, maka faktor kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.374 atau 37.4%. dan sebaliknya, jika faktor kompensasi menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.374 atau 37.4% .

- e. Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

## 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. H1 : Ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b. H2 : Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. H3 : Ada pengaruh signifikan antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. H4 : Ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.30**

### Pengujian Hipotesis dengan Uji t (t-test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.676	2.848		.940	.048
	X1	.074	.145	.068	.508	.025
	X2	.459	.175	.506	2.617	.014
	X3	.374	.223	.327	1.677	.004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : data dari Output SPSS 16.0

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau melihat angka signifikannya jika nilai sig. < taraf signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ), maka secara parsial atau individu variabel independen mampu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.31**

**Pengujian Hipotesis dengan Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.370	3	108.123	28.522	.000 <sup>a</sup>
	Residual	117.516	31	3.791		
	Total	441.886	34			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber : data diolah dari Output SPSS 16.0

Untuk mengetahui hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka hipotesis adalah signifikan dan begitu sebaliknya. Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka hipotesis adalah signifikan. Dari tabel Anova 4.31 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28.522. Dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0.05. atau nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut berarti variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) yang dilihat melalui Adjust R. Koefisien determinasi menunjukkan ragam naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> semakin bagus garis regresi yang terbentuk, sebaliknya semakin kecil nilai R<sup>2</sup> semakin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil penelitian. Dari pengujian dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.32**

### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.708	1.94701	1.693
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : data diolah dari Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.708 artinya 70,8% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.