

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil BMT Pahlawan Tulungagung**

BMT merupakan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang berintikan *Baitul Maal* (Lembaga Sosial) dan *Baitul 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, muallaf, sabilillah, ghorim, hamba sahaya, amil, musafir dan termasuk anak – anak yatim piatu dan masyarakat lanjut usia. *Baitul Tamwil* adalah Institusi yang melakukan kegiatan usaha dengan mengumpulkan dana melalui penawaran simpoksus dan berbagai jenis simpanan atau 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. Praktek seperti ini sesuai syariat Islam, sehingga *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) disebut lembaga ekonomi keuangan syariah. Keberadaan *Baitul Maal Wat Tamwil* (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. BJ. Habibie, Ketua MUI K.H. 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 Indonesi (BI) Nomor 003/mou/phbk-pinbuk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT – BMT dan pengusaha kecil bawah.

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang bertebaran diseluruh tanah air. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 November 1996 *Baitul Maal Wat Tamwil* (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**, Tanggal 14 April 2010. Dengan menempati kantor di Jl.R. Abdul Fattah (komplek ruko pasar Sore no. 33) Tulungagung, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada 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 *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 19 tahun Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pahlawan telah berkembang mencapai dengan anggota binaan mencapai 12.129 orang. Mereka terdiri dari para pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor; perdagangan, perikanan, pengrajin, pertanian, PKL dan lain – lain. Anggota *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) mendekatkan diri dengan membuka cabang – cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung No.14 Bandung Tulungagung, Cabang Gondang di Ruko Stadion Gondang No.1 Gondang Tulungagung, dan Pokusma di Notorejo Kecamatan Gondang Tulungagung.

## 2. Visi dan Misi BMT Pahlawan Tulungagung

Berangkat dari perjalanan panjang mulai dari proses pendirian sampai dengan masa pertumbuhan di tahun ke-20. Pengokohan sistem kelembagaan

dan keuangan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan perlu ditingkatkan. Sebagaimana Visi, Misi yang dimiliki oleh *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan sebagai berikut:

a. Visi :

Terwujudnya *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang terdepan, tangguh dan professional dalam membangun ekonomi umat.

b. Misi :

- 1) Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
- 2) Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi.
- 3) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
- 4) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa layanan.
- 5) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan.
- 6) Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

3. Bidang Kepengurusan BMT Pahlawan Tulungagung

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan di kendalikan oleh 3 orang Dewan Pengawas dan 5 orang Dewan Pengurus sebagaimana berikut :

## a. Dewan Pengawas BMT Pahlawan

No	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Murtadlo	Pengawas Syariah
2	H. Chamim Badruzzaman	Pengawas Manajemen
3	H. Mulyono, SH	Pengawas Keuangan

## b. Dewan Pengurus BMT Pahlawan

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

## c. Pengelola BMT Pahlawan

Untuk menjalankan usaha, dikendalikan oleh team manajemen yang dipimpin oleh manager umum dan karyawan sebagai berikut :

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	H. Nyadin, MAP	Strata 2	General Manager
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	Strata 1	Manager Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Strata 1	Kabag Pembukuan
4	Mispono, SE	Strata 1	Manager Pembiayaan
5	Miftahul Jannah, SE	Strata 1	Kabag Data & Informasi
6	Ariful Fauzi, SE.Sy	Strata 1	Bagian Tabungan
7	Juprianto, S.Ag	Strata 1	Manager Pokusma Notorejo
8	Dewi Kusnul Khotimah, S.HI	Strata 1	Kabag. Administrasi
9	Maratul Anisa, SE	Strata 1	Bagian Perpajakan
10	Nungky Suryandari, S.Sy	Strata 1	Pimpinan Cabang Bandung
11	Arini Hidayati, SE.Sy	Strata 1	Pimpinan Cabang Gondang
12	Fatkur Rohman Albanjari	Strata 1	Manager ZISWA
13	Sutrisno, M.Pd	Strata 2	Bagian Collector
14	Astra B. Flamboyan, S.Psi	Strata 1	Bagian Teller

15	Sigit Redianto	D3	Marketing
16	Teguh Hariadi	Sastra 1	Freelance
17	M. Fauzi S.A	Sastra 1	Marketing
18	Mahmud	Sastra 1	Marketing
19	Jito	Sastra 1	Marketing
20	Eko	Sastra 1	Marketing

#### 4. Bidang Keanggotaan BMT Pahlawan Tulungagung

*Baitul Maal Wat Tamwil* adalah lembaga ekonomi yang dibangun dan ditumbuh kembangkan dari dan untuk anggota. Oleh sebab itu peranan Anggota dalam menentukan maju mundurnya *Baitul Maal Wat Tamwil* sangat besar. Anggota *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan terdiri atas anggota tetap, anggota tidak tetap dan anggota kehormatan. Anggota tetap adalah para pendiri *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan yang sejak berdirinya telah ikut mendirikan dengan menyeter modal awal yang disebut Simpanan Pokok Khusus (saham), simpanan pokok dan simpanan wajib. Anggota tidak tetap adalah anggota yang mendaftar kan diri setelah *Baitul Maal Wat Tamwil* berdiri dengan membayar simpanan pokok, namun belum membayar sepenuhnya simpanan wajib. Mereka bisa masuk setiap saat dan bisa keluar setiap saat pula.

Mereka masuk untuk menanamkan modal (simpanan pokok khusus), atau menyimpan atau menabung atau memperoleh pelayanan pembiayaan dan atau juga untuk membayar dan menerima zakat infaq maupun shodaqoh dari *Baitul Maal Wat Tamwil*. Jumlah mereka selalu bertambah dari tahun

ketahun. Sedangkan anggota kehormatan atau disebut anggota luar biasa adalah orang yang mempunyai kepedulian dan jasa untuk ikut serta memajukan *Baitul Maal Wat Tamwil* namun mereka tidak bisa ikut secara penuh sebagai anggota *Baitul Maal Wat Tamwil*. Sesuai data yang ada hingga akhir tahun 2016 anggota *Baitul Maal Wat Tamwil* tercatat sebanyak 13.470 orang dengan rincian sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Perkembangan Anggota Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan**  
**Tulungagung**

No	Anggota	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	Pendiri/ Anggota Tetap	70	59	59	61	61	61	61
2	Penanam Saham	67	71	71	64	63	63	63
3	Penyimpan/ Penabung	7.410	8.365	9.106	9.519	10.337	10.900	12.170
4	Penerima Pembiayaan	2.185	1.753	2.149	2.044	1.435	1.105	1176
	Total	<b>9.814</b>	<b>10.300</b>	<b>11.420</b>	<b>11.688</b>	<b>11.896</b>	<b>12.129</b>	<b>13.470</b>

*Sumber :Laporan RAT BMT Pahlawan, 2016*

#### 5. Bidang Usaha BMT Pahlawan Tulungagung

Sebagai mitra pengusaha kecil, *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan bertekad membanu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan yakni : Pembiayaan, Menghimpun Simpanan atau Tabungan, Penghimpunan Simpanan Pokok Khusus (saham), Kegiatan Mengelola ZIS dan Kegiatan Sosial Dakwah.

a. Pembiayaan

Kegiatan pembiayaan merupakan salah satu produk *Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan*. Pembiayaan *Baitul Maal Wat Tamwil* adalah pemberian modal atau menyediakan barang yang dibutuhkan untuk keperluan usaha para pengusaha kecil agar usaha mereka semakin berkembang. Jadi yang dibiayai *Baitul Maal Wat Tamwil* adalah usahanya bukan orangnya. Oleh sebab itu dalam setiap pembiayaan berarti telah terjadi akad kerja sama (*syirkah*) antara *Baitul Maal Wat Tamwil* (sebagai pemilik modal) dengan pengusaha kecil (sebagai pemakai modal) untuk bersama-sama mengembangkan usaha. Sebagai lembaga keuangan syariah, tentu saja *Baitul Maal Wat Tamwil* memakai sistem yang sesuai syariah Islam. Dalam kerjasama inilah akan diperoleh bagian pendapatan.

Adapun jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan *Baitul Maal Wat Tamwil* antara lain sebagai berikut :

1) Pembiayaan *Musyarakah*

Pembiayaan dengan akad *syirkah*/ kerja sama antara *Baitul Maal Wat Tamwil* dengan anggota /nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari *Baitul Maal Wat Tamwil* atau penyertaan modal. Dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

2) Pembiayaan *Murabahah*



Sistem pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan *Baitul Maal Wat Tamwil* menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di *Baitul Maal Wat Tamwil* dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

### 3) Pembiayaan *Bai'Bitsaman Ajil*

Pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan *Baitul Maal Wat Tamwil* menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di *Baitul Maal Wat Tamwil* dengan pembayaran diangsur. Mengenai besarnya angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

### 4) Pembiayaan *Qodrul Hasan*

Pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah walau untuk usaha dan ada hasilnya. Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Contoh, untuk pembelian obat, untuk member modal bagi orang yang tidak mampu.

## b. Simpanan / Tabungan

Macam-macam simpanan / tabungan di *Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan* adalah sebagai berikut :

### 1) Simpanan Pokok

Simpanan yang dibayarkan sekali ketika masuk anggota baru *Baitul Maal Wat Tamwil*.

2) Simpanan Wajib

Simpanan yang wajib dibayarkan tiap bulann atau setiap mengangsur pembiayaan.

3) Simpanan Pokok Khusus (Penyertaan Modal / Semacam Saham)

Simpanan yang dibayarkan untuk modal awal dan pemupukan modal *Baitul Maal Wat Tamwil*, simpanan ini tidak bisa di ambil kecuali dalam keadaan tertentu. simpanan ini akan memperoleh deviden (pembagian SHU) tiap tahun.

4) Simpanan Sukarela dengan pola *mudharabah*, ada 2 pola :

a) Simpanan *mudharabah* biasa yaitu simpanan anggota *Baitul Maal Wat Tamwil* yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu-waktu serta jumlah pengembaliannya tidak dibatasi.

b) Simpanan *mudharabah* berjangka (deposito) yaitu simpanan anggota *Baitul Maal Wat Tamwil* yang jumlahnya tertentu dan jangka waktu pengambilannya ditentukan pula sesuai kesepakatan antara penabung dengan pihak *Baitul Maal Wat Tamwil*. Misalnya jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 24 bulan dan seterusnya.

5) Simpanan Investasi Khusus

Simpanan khusus bagi perorangan / kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan, akan memperoleh bagi hasil khusus yang dapat di ambil setiap bulannya.

#### 6) Simpanan Haji dan Umroh

Yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji ataupun umrah dengan menyisihkan RP 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.

#### 7) Simpanan Pensiun

Yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun.

#### c. Pengumpulan Modal

Modal sangat diperlukan dalam sebuah usaha. Lebih-lebih bagi lembaga keuangan, ketersediaan modal sendiri sangat menentukan kokohnya tidaknya *Baitul Maal Wat Tamwil*. *Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan* yang ketika awal berdiri modal awal yang terkumpul dari 61 tokoh pendiri hanya sekitar Rp. 15.000.000,00.

#### d. Pengelolaan Zakat, Infaq, Shodaqoh dan Wakaf

Sebagaimana dijelaskan dimuka bahwa kegiatan *Baitul Maal Wat Tamwil* adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah dari para aghniya' dan menyalurkannya kepada golongan 8 asnaf dan anak-anak yatim piatu dan kaum dhuafa lainnya. Dasar pelaksanaan program ini adalah Undang-undang RI nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat dimana dengan UU tersebut *Baitul Maal Wat Tamwil* secara legal dapat berperan sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang berfungsi pengumpul, pengelola sekaligus penyalur zakat, infaq, shodaqoh,hibah

dan sejenisnya. Tujuan program ZIS ini adalah dilaksanakan semata-mata untuk, Meminta hak dari para fakir miskin pada harta orang kaya sebagaimana yang dijelaskan pada QS Al dzariat 51:19 dan QS Ali Imron 3:180. Penyaluran ZIS secara efektif dan tepat guna sesuai sasaran. Konsep pengelolaan ZIS yang ingin dikembangkan *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan adalah bagaimana ZIS itu dapat memerdekakan kaum miskin. Dan untuk mengikis kesenjangan sosial yang semakin hari semakin menganga antara si kaya dan si miskin.<sup>160</sup>

## **B. Profil Responden**

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Pendidikan minimal Sastra 1 dengan usia minimal 22 tahun. Jumlah responden yaitu 20 Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung. Setiap responden diberikan angket, dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan yang ada pada angket yang diberikan sesuai dengan kenyataan yang ada yang diukur dengan menggunakan *skala likert*.

## **C. Deskripsi Responden**

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari seluruh karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Survey dilakukan dengan menyebar kuisioner di lingkungan kerja pada karyawan BMT Pahlawan

---

<sup>160</sup>Laporan RAT *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung Tahun 2016

Tulungagung. Untuk mempermudah proses penelitian, maka peneliti membagi karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung berdasarkan beberapa karakteristik, diantaranya yaitu :

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	60%
2	Perempuan	8	40%
	<b>Total</b>	20	100%

Sumber : *Pengolahan Data Penelitian, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan jumlah 12 karyawan atau 60% dibandingkan responden jenis kelamin perempuan dengan jumlah 8 karyawan atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Pahlawan yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

2. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	0	0%
3	SI/D3	18	90%
4	S2	2	10%
5	S3	0	0%
	<b>Total</b>	20	100%

Sumber : *Pengolahan Data Penelitian, 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden karyawan BMT mayoritas S1/D3 dengan jumlah 18 karyawan atau 90%. Sedangkan sisanya S2 berjumlah 2 karyawan atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan BMT yang diambil sebagai responden berpendidikan terakhir S1/D3.

### 3. Karakteristik berdasarkan usia

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	<15	0	0%
2	16-20	0	0%
3	21-25	1	5%
4	26-30	12	60%
5	>30	7	35%
	<b>Total</b>	20	100%

*Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2018*

Berdasarkan keterangan pada table di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia 21-25 berjumlah 1 karyawan atau 5% sedangkan jumlah responden dengan usia 26-30 berjumlah paling banyak yaitu 12 karyawan atau 60% dan untuk jumlah responden usia >30 berjumlah 7 karyawan atau 3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa yang diambil sebagai responden sebagian besar karyawan yang berusia 26-30.

#### **D. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variable dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kantor sebagai variable *independent* dan Kinerja Karyawan sebagai variable *dependent*. Berdasarkan hasil penelitian

dapat diketahui gambaran tanggapan dari seluruh responden sebagaimana dipaparkan sebagai berikut ini :

1. Gaya kepemimpinan Islam (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.5**

**Frekuensi Jawaban Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Islam**

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X <sub>1.1</sub>	6	30%	14	70%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>1.2</sub>	8	40%	9	45%	3	15%	0	0%	0	0%
X <sub>1.3</sub>	6	30%	11	55%	3	15%	0	0%	0	0%
X <sub>1.4</sub>	2	10%	16	80%	2	10%	0	0%	0	0%
X <sub>1.5</sub>	6	30%	13	65%	1	5%	0	0%	0	0%
X <sub>1.6</sub>	6	30%	12	60%	2	10%	0	0%	0	0%

*Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2018*

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa Variabel gaya kepemimpinan Islam (X<sub>1</sub>) terdiri dari 6 item pernyataan. Pernyataan pertama (X<sub>1.1</sub>) yaitu pemimpin selalu menegakkan kebenaran, berlaku adil dan tidak sewenang-wenang mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 14 responden atau 70% menyatakan setuju, dan tidak ada responden menyatakan netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (X<sub>1.2</sub>) yaitu pemimpin selalu menempatkan diri sebagai bagian dari karyawan mendapat respon sebanyak 8 responden atau 40% yang menyatakan sangat setuju, 9 responden atau 45% menyatakan setuju, 3 responden atau 15% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga ( $X_{1.3}$ ) yaitu pemimpin memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif, penuh inisiatif dan selalu aktif dalam bekarya mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 11 responden atau 55% menyatakan setuju, 3 responden atau 15% yang menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Pernyataan ke empat ( $X_{1.4}$ ) yaitu pemimpin mempunyai rasa semangat pengabdian yang tinggi mendapat respon sebanyak 2 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 16 responden atau 80% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan ke lima ( $X_{1.5}$ ) yaitu pemimpin mempunyai militansi yang tinggi untuk meningkatkan ekonomi syariah di Tulungagung mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 65% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% yang menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan ke enam ( $X_{1.6}$ ) yaitu pemimpin mampu mampu bersikap terbuka, konsekuen dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas serta bersikap tegas dan tanggungjawab dalam pengambilan keputusan mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% yang menyatakan netral, tidak setuju, serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.



2. Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.6

## Frekuensi Jawaban Angket Variabel Komitmen Organisasi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X <sub>2.1</sub>	6	30%	12	60%	2	10%	0	0%	0	0%
X <sub>2.2</sub>	9	45%	10	50%	1	5%	0	0%	0	0%
X <sub>2.3</sub>	5	25%	15	75%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>2.4</sub>	4	20%	12	60%	4	20%	0	0%	0	0%
X <sub>2.5</sub>	7	35%	12	60%	1	5%	0	0%	0	0%
X <sub>2.6</sub>	9	45%	9	45%	2	10%	0	0%	0	0%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2018

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terdiri dari 6 item pernyataan. Pernyataan pertama (X<sub>2.1</sub>) yaitu karyawan merasa bangga menghabiskan karis di BMT Pahlawan Tulungagung mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (X<sub>2.2</sub>) yaitu karyawan merasa perusahaan adalah keluarga bagi mereka mendapat respon sebanyak 9 responden atau 45% yang menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 50% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (X<sub>2.3</sub>) yaitu karyawan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di tempat lain mendapat

respon sebanyak 5 responden atau 25% yang menyatakan sangat setuju, 15 responden atau 75% menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, dan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Pernyataan ke empat ( $X_{2.4}$ ) yaitu karyawan tetap bertahan diperusahaan karena memiliki penghasilan yang cukup mendapat respon sebanyak 4 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, 4 responden atau 20% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pernyataan ke lima ( $X_{2.5}$ ) yaitu karyawan merasa perusahaan telah banyak berjasa pada hidupnya mendapat respon sebanyak 7 responden atau 35% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% yang menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan ke enam ( $X_{2.6}$ ) yaitu loyalitas perusahaan adalah prinsip utama karyawan mendapat respon sebanyak 9 responden atau 45% yang menyatakan sangat setuju, 9 responden atau 45% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% yang menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

## 3. Fasilitas kantor (X3)

Tabel 4.7

## Frekuensi Jawaban Angket Variabel Fasilitas Kantor

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X <sub>3.1</sub>	7	35%	12	60%	0	0%	0	0%	1	5%
X <sub>3.2</sub>	10	50%	8	40%	2	10%	0	0%	0	0%
X <sub>3.3</sub>	6	30%	12	60%	2	10%	0	0%	0	0%
X <sub>3.4</sub>	6	30%	10	50%	4	20%	0	0%	0	0%
X <sub>3.5</sub>	6	30%	13	65%	1	5%	0	0%	0	0%
X <sub>3.6</sub>	6	30%	9	45%	4	20%	1	5%	0	0%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2018

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa Variabel fasilitas kantor (X<sub>3</sub>) terdiri dari 6 item pernyataan. Pernyataan pertama (X<sub>3.1</sub>) yaitu tersedianya fasilitas alat kerja mendapat respon sebanyak 7 responden atau 35% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (X<sub>3.2</sub>) yaitu fasilitas alat kerja yang disediakan dapat membantu proses penyelesaian pekerjaan mendapat respon sebanyak 10 responden atau 50% yang menyatakan sangat setuju, 8 responden atau 40% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (X<sub>3.3</sub>) yaitu tata letak fasilitas alat kerja tertata rapi dan tidak mengganggu pekerjaan mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% yang menyatakan netral, tidak

ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Pernyataan ke empat ( $X_{3.4}$ ) yaitu perlengkapan kantor dalam kategori layak pakai dan lengkap mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 50% menyatakan setuju, 4 responden atau 20% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan ke lima ( $X_{3.5}$ ) yaitu bangunan dan gedung kantor yang digunakan cukup luas mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 65% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% yang menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju. Pernyataan ke enam ( $X_{3.6}$ ) yaitu kantor menyediakan alat transportasi (mobil/motor) yang layak untuk tugas diluar kantor mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 9 responden atau 45% menyatakan setuju, 4 responden atau 20% yang menyatakan netral dan 1 responden atau 5% yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

## 4. Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8

## Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y <sub>1</sub>	10	50%	8	40%	2	10%	0	0%	0	0%
Y <sub>2</sub>	7	35%	13	65%	0	0%	0	0%	0	0%
Y <sub>3</sub>	6	30%	12	60%	1	5%	1	5%	0	0%
Y <sub>4</sub>	6	30%	13	65%	1	5%	0	0%	0	0%
Y <sub>5</sub>	8	40%	10	50%	2	10%	0	0%	0	0%
Y <sub>6</sub>	6	30%	13	65%	1	5%	0	0%	0	0%

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2018

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 6 item pernyataan. Pernyataan pertama (Y<sub>1</sub>) yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan penuh semangat dan tanggungjawab mendapat respon sebanyak 10 responden atau 50% yang menyatakan sangat setuju, 8 responden atau 40% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (Y<sub>2</sub>) yaitu kemampuan dan kualitas yang dimiliki karyawan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan mendapat respon sebanyak 7 responden atau 35% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 65% menyatakan setuju, tidak ada yang menyatakan netral dan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (Y<sub>3</sub>) yaitu karyawan mampu berfikir kreatif dan inovatif dalam bekerja mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30%

yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 60% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% menyatakan netral, 1 responden atau 5% menyatakan dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan ke empat (Y.4) yaitu karyawan mampu menggunakan sumberdaya dengan maksimal dan efektif mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 65% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan ke lima (Y.5) yaitu karyawan selalu mentaati dan melaksanakan peraturan mendapat respon sebanyak 8 responden atau 40% yang menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 50% menyatakan setuju, 2 responden atau 10% yang menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan ke enam (Y.6) yaitu penghargaan atas hasil kinerja dapat memotivasi karyawan mendapat respon sebanyak 6 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 65% menyatakan setuju, 1 responden atau 5% yang menyatakan netral serta tidak tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

## **E. Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen (bisa pertanyaan atau pernyataan) benar-benar mampu

mengungkap faktor yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila :

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment*  $> r_{\text{tabel}} (\alpha; n-2)$ ,  $n =$  jumlah sampel
- 3) Nilai Sig.  $\leq \alpha$

Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarkan pada nasabah Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Islam**

Variabel	Item	Pearson Correlation	R <sub>Tabel</sub> (N=20) Taraf Signifikansi 5%	Sig.
Gaya Kepemimpinan Islam (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,471	0,444	0,034
	X <sub>1.2</sub>	0,720	0,444	0,000
	X <sub>1.3</sub>	0,540	0,444	0,014
	X <sub>1.4</sub>	0,713	0,444	0,000
	X <sub>1.5</sub>	0,685	0,444	0,001
	X <sub>1.6</sub>	0,662	0,444	0,001

Sumber : Pengolahan data penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua item variabel gaya kepemimpinan Islam dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yaitu nilai *pearson corelation* dari keseluruhan item melebihi 0,3 dan nilai *pearson corelation* dari keseluruhan item  $> r_{\text{tabel}}$  (0,444) serta Nilai Sig. dari keseluruhan item  $\leq \alpha$  (0,05). Dalam penelitian ini berarti bahwa semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan

validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Item	Pearson Correlation	$R_{\text{Tabel}}$ (N=20) Taraf Signifikansi 5%	Sig.
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,796	0,444	0,000
	X <sub>2.2</sub>	0,852	0,444	0,000
	X <sub>2.3</sub>	0,728	0,444	0,000
	X <sub>2.4</sub>	0,665	0,444	0,001
	X <sub>2.5</sub>	0,721	0,444	0,000
	X <sub>2.6</sub>	0,774	0,444	0,000

*Sumber : Pengolahan data penelitian, 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua item variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yaitu nilai *pearson corelation* dari keseluruhan item melebihi 0,3 dan nilai *pearson corelation* dari keseluruhan item  $> r_{\text{tabel}}$  (0,444) serta Nilai Sig. dari keseluruhan item  $\leq \alpha$  (0,05). Dalam penelitian ini berarti bahwa semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.



**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor**

Variabel	Item	Pearson Correlation	$R_{Tabel}$ (N=20) Taraf Signifikansi 5%	Sig.
Fasilitas Kantor (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,565	0,444	0,009
	X <sub>3.2</sub>	0,654	0,444	0,002
	X <sub>3.3</sub>	0,875	0,444	0,000
	X <sub>3.4</sub>	0,896	0,444	0,000
	X <sub>3.5</sub>	0,582	0,444	0,007
	X <sub>3.6</sub>	0,833	0,444	0,000

Sumber : Pengolahan data penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua item variabel fasilitas kantor dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yaitu nilai *pearson correlation* dari keseluruhan item melebihi 0,3 dan nilai *pearson correlation* dari keseluruhan item  $> r_{tabel}$  (0,444) serta Nilai Sig. dari keseluruhan item  $\leq \alpha$  (0,05). Dalam penelitian ini berarti bahwa semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Variabel Kineja karyawan**

Variabel	Item	Pearson Correlation	$R_{Tabel}$ (N=20) Taraf Signifikansi 5%	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,725	0,444	0,000
	Y <sub>2</sub>	0,566	0,444	0,009
	Y <sub>3</sub>	0,682	0,444	0,001
	Y <sub>4</sub>	0,751	0,444	0,000
	Y <sub>5</sub>	0,824	0,444	0,000
	Y <sub>6</sub>	0,789	0,444	0,000

Sumber : Pengolahan data penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa semua item variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yaitu nilai *pearson corelation* dari keseluruhan item melebihi 0,3 dan nilai *pearson corelation* dari keseluruhan item  $> r_{\text{tabel}}$  (0,444) serta Nilai Sig. dari keseluruhan item  $\leq \alpha$  (0,05). Dalam penelitian ini berarti bahwa semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan pengukurannya. Penelitian dengan uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach' Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Berikut hasil pengujian reliabilitas :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

X <sub>1</sub>	0,691	Reliable
X <sub>2</sub>	0,845	Sangat Reliabel
X <sub>3</sub>	0,817	Sangat reliable
Y	0,812	Sangat reliable

Sumber : pengolahan data penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.13, nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel gaya kepemimpinan Islam reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang reliabel yaitu 0,60 - 0,80. Hasil uji

- sangat reliabilitas variabel gaya kepemimpinan Islam mempunyai nilai 0,691.
- 2) Variabel komitmen organisasi sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,80-1,00. Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi mempunyai nilai 0,845.
  - 3) Variabel fasilitas kantor sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,80-1,00. Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi mempunyai nilai 0,817.
  - 4) Variabel kinerja karyawan sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,80-1,00. Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi mempunyai nilai 0,812.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dalam uji normalitas, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal maka harus membandingkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan taraf signifikan  $\alpha$ , Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> \alpha$  maka data berdistribusi normal dan

sebaliknya Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< \alpha$  maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

		RESIDUAL
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000
	Std. Deviation	,85365
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,079
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

*Sumber: Hasil Output SPSS 22,2018*

Dari uji normalitas data menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov* yang dilakukan, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200  $>$  0,05, dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada multikolonieritas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance value* dengan syarat, jika nilai *VIF*  $<$  10 dan nilai *Tolerance value*  $>$  0,1. Berikut hasil dari uji multikolinieritas :

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,260	2,930		-,771	,452					
	X1	,278	,126	,229	2,207	,042	,620	,483	,185	,654	1,528
	X2	,603	,112	,636	5,404	,000	,901	,804	,453	,508	1,970
	X3	,226	,079	,281	2,862	,011	,617	,582	,240	,731	1,368

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Hasil Output SPSS 22, 2018*

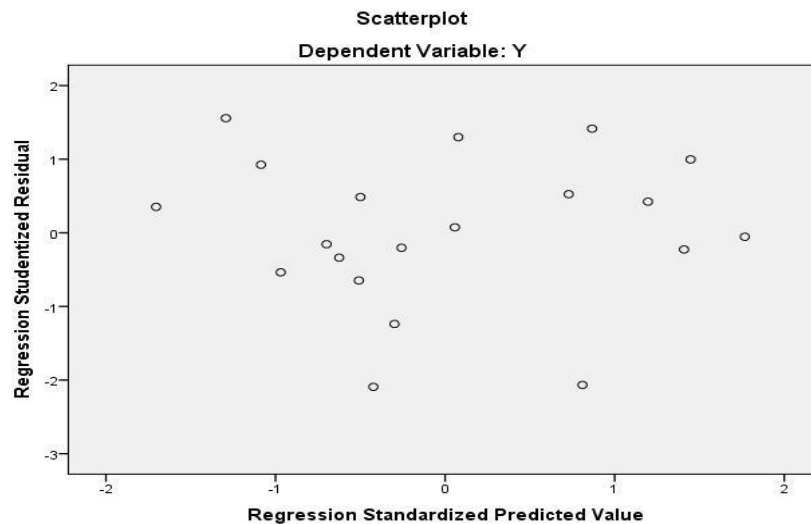
Dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance value*  $> 0,1$ . Nilai VIF untuk variabel X1 sebesar  $1,528 < 10$  dan *Tolerance value*  $0,654 > 0,1$  dan untuk variabel X2 sebesar  $1,970 < 10$  dan *Tolerance value*  $0,508 > 0,1$  sedangkan variabel X3 sebesar  $1,368 < 10$  dan *Tolerance value*  $0,731 > 0,1$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan tidak terjadinya heteroskedastitas jika *scatterplot* dependent variabel Y ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika *scatterplot* dependent variabel Y tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka

0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Hasil Output SPSS, 2018*

Dari pola gambar *scatterplot* model di atas, maka model tidak terdapat heteroskedastisitas karena penyebaran titik-titik tidak berpola, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk memprediksi berapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel bebas  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ , Sehingga rumusnya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Hasil uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,260	2,930		-,771	,452					
	X1	,278	,126	,229	2,207	,042	,620	,483	,185	,654	1,528
	X2	,603	,112	,636	5,404	,000	,901	,804	,453	,508	1,970
	X3	,226	,079	,281	2,862	,011	,617	,582	,240	,731	1,368

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Hasil Output SPSS 22, 2018*

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,260 + 0,278 X1 + 0,603 X2 + 0,226 X3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -2,260 yang artinya jika gaya kepemimpinan islam (X1), komitmen organisasi (X2), dan fasilitas kantor (X3) dianggap konstan, maka tingkat kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung akan mengalami penurunan sebesar -2,260 satu satuan yang artinya jika gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi dan fasilitas kantor pada BMT Pahlawan Tulungagung terjadi perubahan atau bahkan tidak ada, sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel Gaya kepemimpinan Islam (X1), komitmen organisasi (X2) dan fasilitas kantor (X3) tetap, maka

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,278. Dan sebaliknya jika variabel gaya kepemimpinan Islam (X1) mengalami penurunan 1 satuan, komitmen organisasi (X2) dan Fasilitas kantor (X3) tetap, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,278. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh perusahaan baik berupa cara memimpin dengan menegakkan kebenaran, berlaku adil, tidak sewenang-wenang, Amanah, tegas dan tanggungjawab maka akan menambah tingkat kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung dan sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan perusahaan sesuai yang disebutkan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,603 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel komitmen organisasi (X2), gaya kepemimpinan Islam (X1) dan fasilitas kantor (X3) tetap, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,603. Dan sebaliknya jika variabel komitmen organisasi (X2) mengalami penurunan 1 satuan, gaya kepemimpinan Islam (X1) dan fasilitas kantor (X3) tetap, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,603. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, baik dalam loyalitas, karir dimasa depan dan keterlibatan didalam perusahaan maka akan menambah tingkat kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung dan sebaliknya, semakin rendah



komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan sesuai yang disebutkan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap kenaikan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel fasilitas kantor (X3), gaya kepemimpinan Islam (X1) dan komitmen organisasi (X2) tetap, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,226. Dan sebaliknya jika variabel fasilitas kantor (X3) mengalami penurunan 1 satuan, gaya kepemimpinan Islam (X1) dan komitmen organisasi (X2) tetap, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,226. Artinya semakin meningkat fasilitas kantor yang disediakan perusahaan, baik berupa Alat kerja, perlengkapan kerja dan fasilitas sosial maka akan menambah tingkat kinerja karyawan pada baitul maal wat tamwil dan sebaliknya, jika semakin menurun fasilitas kantor yang diberikan perusahaan sesuai yang disebutkan maka akan mengalami penurunan.
- e. Tanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda negative (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).
- f. Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasi. hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang paling besar yaitu 0,603 dan bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan oleh karyawan BMT Pahlawan Tulungagung maka semakin meningkat kinerja karyawan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Berikut ini langkah-langkah pengujian uji t :

##### 1) Variabel X1 (Gaya kepemimpinan Islam)

##### a) Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Gaya kepemimpinan Islam tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

$H_1$  : Gaya kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

##### b) Pengambilan keputusan

Cara 1 : jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

cara 2 : jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

: jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Untuk mencari  $t_{tabel}$  digunakan cara yaitu  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, uji t variabel gaya kepemimpinan Islam diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,207 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,110. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan nilai sig  $0,042 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti gaya kepemimpinan Islam secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel X2 (Komitmen organisasi)

a) Perumusan Hipotesis

$H_0$  : komitmen organisasi tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

$H_1$  : komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Pengambilan keputusan

Cara 1: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

cara 2 : jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

: jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, uji t variabel komitmen organisasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,404 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,110.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel X3 ( Fasilitas Kantor)

a) Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Fasilitas kantor tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

$H_1$  : Fasilitas Kantor mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

b) Pengambilan keputusan

Cara 1: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

cara 2 : jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

: jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, uji t variabel fasilitas kantor diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,862 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,110. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan nilai sig  $0,011 < 0,05$  yang berarti fasilitas kantor secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan nilai probability  $< \alpha$ . Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Gaya Kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kantor tidak berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Gaya Kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini hasil uji F berdasarkan dengan pengujian menggunakan SPSS 22 :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,354	3	36,451	42,123	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13,846	16	,865		
	Total	123,200	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

*Sumber : Hasil output SPSS 22, 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 40,380 dan sig 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,24 dan sig 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  42,123 >  $F_{tabel}$  3,24 dan nilai sig pada tabel anova 0,000 < 0,05. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Gaya kepemimpinan Islam (X1), komitmen organisasi (X2) dan fasilitas kantor (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

c. Analisis Determinasi

Analisis determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen. Nilai *R square* berkisar antara 0 sampai dengan 1.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji *R Square***

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,942 <sup>a</sup>	,888	,867	,93025	,888	42,123	3	16	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Hasil Output SPSS 22, 2018*

Pada gambar 4.4 diatas terlihat bahwa angka *R square* sebesar 0,888 ini menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan Islam (X1), komitmen organisasi (X2) dan fasilitas kantor (X3) adalah sangat kuat. Nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,867, artinya variabel gaya kepemimpinan Islam (X1), Komitmen organisasi (X2) dan fasilitas kantor (X3) memiliki pengaruh 86,1% terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung. Dan 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.