

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

1.1. Paparan data hasil penelitian

A. Sejarah singkat BMT UGT Sidogiri

KJKS BMT UGT Sidogiri (*Baitul Maal wat Tamwil-Usaha Gabungan Terpadu*) didirikan oleh beberapa pengurus BMT-MMU dan orang-orang yang berada dalam satu kegiatan UGT-PPS (Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri) yang didalamnya terdapat PJGT, Pimpinan Madrasah, Guru, Alumni dan Partisipan PPS yang tersebar di Jawa Timur. KJKS BMT UGT Sidogiri mulai beroperasi di Surabaya pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H/ 6 Juni 2000 M. Dan pada saat ini Koperasi BMT Sidogiri bertempat di Jl. Sidogiri RT 03 RW 02 Kraton Pasuruan 67151 Propinsi Jawa Timur

Koperasi BMT UGT Sidogiri telah mendapat legalitas berupa:

1. Badan Hukum Koperasi dengan nomor : 09/BH/KWK/.13/VII/2000.
2. TDP dengan nomor : 132626500100
3. SIUP dengan nomor : 517/099/424.061/2003
4. NPWP dengan nomor : 02.082.190.6-624.000
5. Wilayah Kerja : Propinsi Jawa Timur

Visi Misi BMT UGT Sidogiri

Visi :

- Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syari'ah Islam
- Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang social ekonomi

Misi :

- Menerapkan dan memasyarakatkan Syari'at Islam dalam aktivitas ekonomi
- Menanamkan pemahaman bahwa system syari'ah dibidang ekonomi adalah ADIL, MUDAH, dan MASLAHAH
- Meningkatkan kesejahteraan ummat dan anggota
- Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Shiddiq/jujur, Tabligh/komunikatif, Amanah/dipercaya, Fatonah/professional*)

Adapun dalam perkembangannya Koperasi BMT UGT terus mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Adapun peningkatan ini berupa peningkatan pada peluasan kantor cabang dan kantor cabang pembantu di berbagai provinsi, begitu juga dengan jumlah karyawan disetiap tahunnya.

Adapun perkembangannya sebagai berikut :

Tabel 4.1

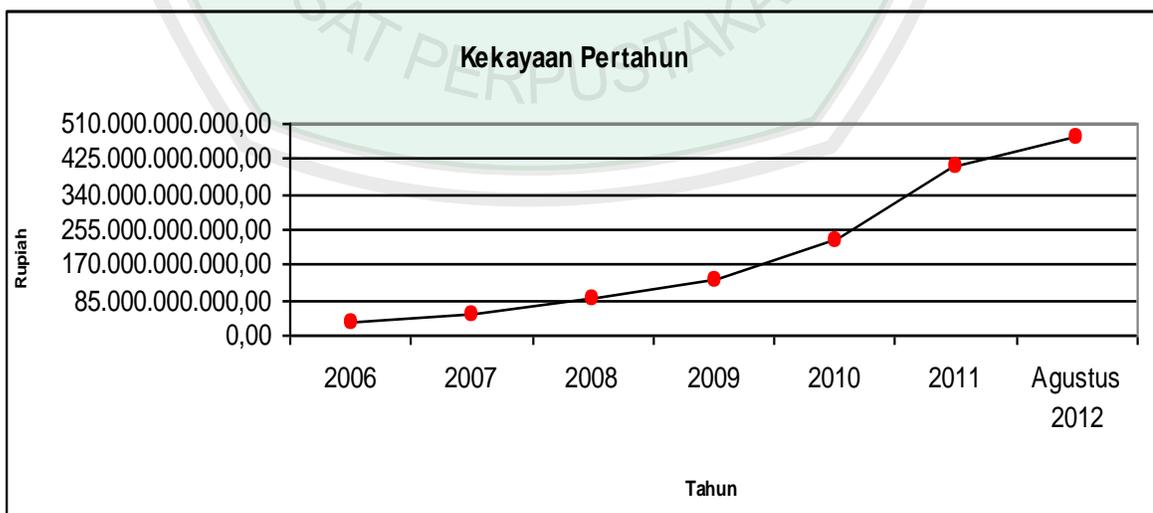
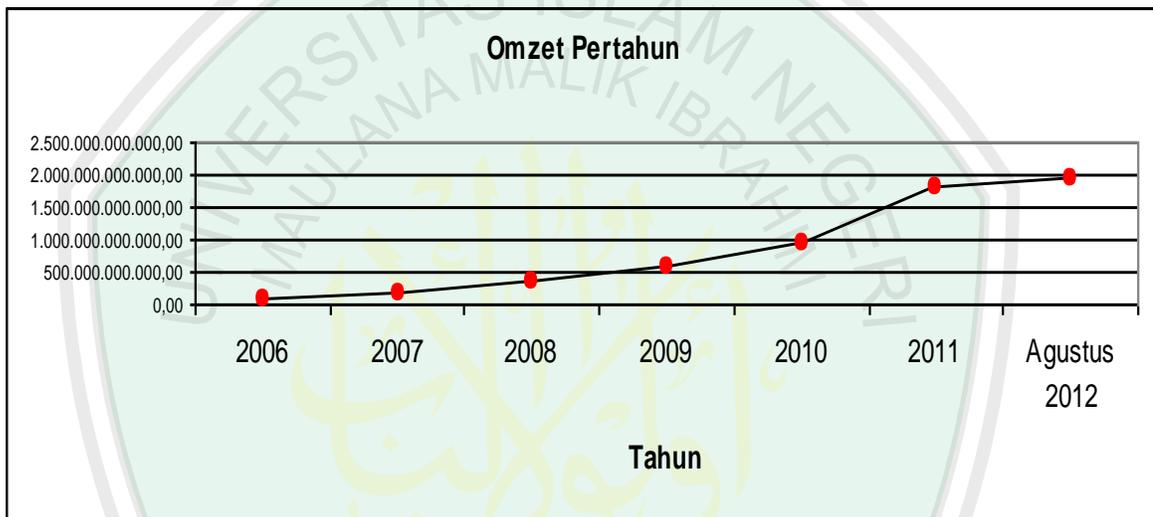
TAHUN	CABANG/CAPEM	KARYAWAN
2006	30	129
2007	40	171
2008	53	238
2009	73	337
2010	109	484
2011	136	632
Agustus 2012	177	875



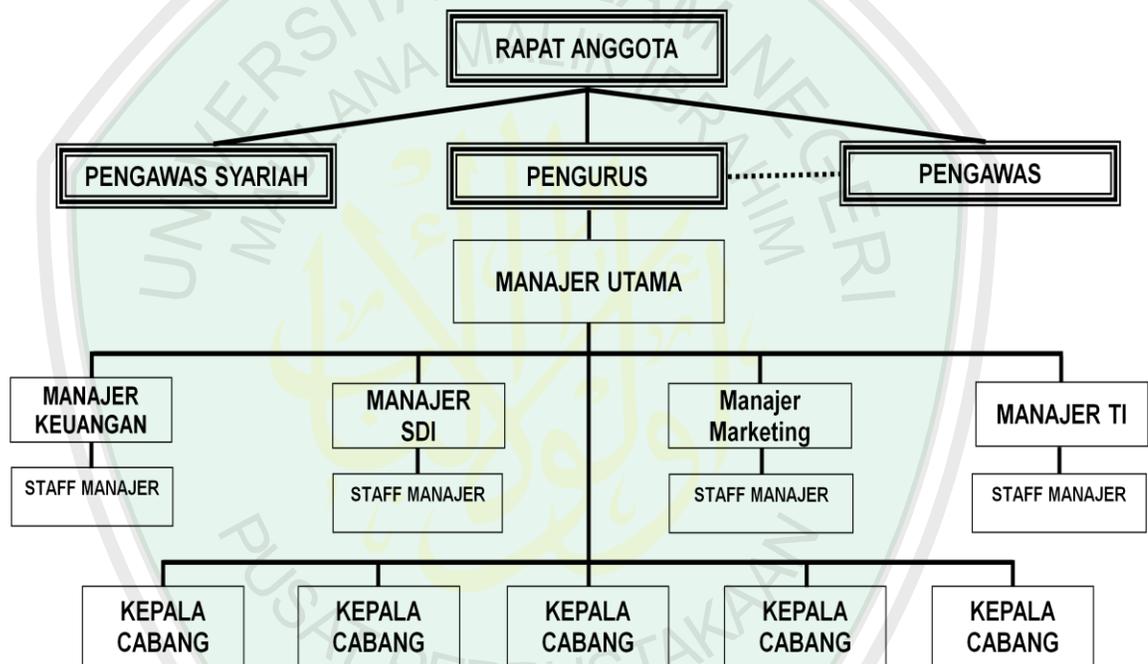
Koperasi Pusat BMT UGT (Usaha Gabungan Terpadu) Sidogiri dengan semboyannya “Memelihara Amanah Meraih Barokah” adalah Koperasi Syari’ah terbaik versi BSM UMKM AWARD (2010), dan merupakan Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah yang dinobatkan sebagai koperasi dengan asset terbesar di Indonesia versi majalah investor (Edisi September 2010). Dan BMT UGT sendiri juga merupakan salah satu koperasi yang mengalami kemajuan yang sangat besar dan memiliki omzet

yang mencapai 2 Triliun pada tahun 2011, dengan anggota dan karyawannya mampu menggerakkan perputaran ekonomi yang sangat besar jumlahnya. BMT UGT sudah memiliki 177 cabang dan cabang pembantu yang tersebar diseluruh Indonesia.

Berikut grafik omzet dan asset Koperasi Pusat BMT UGT Sidogiri :



B. Struktur Organisasi



Pengurus

Ketua : H. Mahmud Ali Zain

Wakil Ketua 1 : H. Abdulloh Rohman

Wakil Ketua 2 : H. M Sholeh Abdul Haq

Sekretaris : A. Saifulloh Naji

Bendahara : H. Muna'i Ahmad

Pengawas

Pengawas Syari'ah : KH. A Fuad Noer Chasan

Pengawas Manajmen: H. Ach Wafir Irsyad

Pengawas Keuangan : A. Saifulloh Muhyiddin

Manajer Utama : Abdul Majid

Manajer Keuangan : Abdul Rokhim

Manajer SDI : Hariyanto, SH

Manajer Marketing: H. M Sholeh Wafi

Manajer TI : M. Aunur Rahman

Job Discription Staf Manajer Koperasi BMT UGT Sidogiri

1. STAF MANAJER KEUANGAN

- **Staf Akuntansi dan Audit Internal**

- a. Penyajian laporan keuangan
- b. Pemeriksaan dan perbaikan entry data laporan keuangan
- c. Audit internal dan analisa keuangan

- **Staf Operasional**

- a. Pelaksana operasional keuangan pusat dan cabang
- b. Pelaksana dalam stabilisasi likuiditas cabang
- c. Pelaksana semua pembayaran dan kewajiban kepada pihak III
- d. Pelaksana Pembayaran Bisyaroh Karyawan

2. STAF MANAJER MARKETING

- **Staf Pengembangan Produk**

- a. Pengembangan simpanan, pembiayaan dan jasa
- b. Menajemen Iklan dan Promosi
- c. Penanganan unit transfer, urusan haji dan umroh
- d. Penanganan produk fee base income (PPOB dan asuransi dll)

- **Staf Penanganan NPF**

- a. Penanganan dan penyelesaian NPF
- b. Penanganan proses pembiayaan

3. STAF MANAJER SDI (*Sumber Daya Insani*)

- **Staf PSDI**

- a. Monitoring dan evaluasi performa kinerja SDI
- b. Pengembangan SDI
- c. Manajemen pendidikan dan pelatihan

- **Staf Personalia dan Umum**

- a. Penanganan kedisiplinan dan absensi karyawan
- b. Pengelolaan database karyawan
- c. Bagian umum (Driver, OB & Security)

- **Staf Administrasi**

- a. Pengembangan administrasi
- b. Pembuatan dan pengarsipan surat –menyurat
- c. Tata Usaha kelembagaan

- **Staf Resepsionis**

- a. Memiliki tugas kehumasan (sebagai pusat data dan informasi secara global)

- b. Menangani surat masuk dan menyalurkannya dengan dilampiri kertas disposisi ke Manajer atau Pengurus
- c. Mengatur penerimaan tamu
- d. Menyusun agenda acara Manajer Utama dan Manajer yang lain

4. STAF MANAJER TEKNOLOGI INFORMASI

- **Staf Pengembangan Software**

- a. Pengelolaan Software
- b. Website administrator
- c. Database administrator

- **Staf SARANA DAN LOGISTIK**

- a. Pengadaan ATK dan sarana inventaris cabang
- b. Pengadaan dan perawatan sarana inventaris pusat
- c. Hardware Technical Support

C. Produk BMT UGT Sidogiri

1. Pembiayaan

- Mudharabah/Qiradh (*Bagi Hasil*)
- Musyarakah (*Penyertaan/Join*)
- Murabahah (*Jual Beli*)

- Qord Al Hasan (*Hutang*)
- Rahn (*Gadai Syari'ah*)
- Ijarah (*Sewa*)
- Hawalah (*Anjak Piutang*)

2. Simpanan

- Mudharabah Umum
- Peduli Murid/Siswa
- Idul Fitri
- Walimah
- Ziarah/Wisata
- Haji Al Haromain
- Umroh Al Hasanah
- Tabungan Lembaga Pendidikan
- Mudharabah Berjangka (Deposito)

3. Jasa

- Pelayanan Transfer atau Pengiriman Uang
- Pembayaran Rekening Listrik dan Telpon (PPOB)
- Pengurusan Pendaftaran Haji dan Umroh
- Asuransi Syari'ah

1.2. Hasil Penelitian

1.2.1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 30 orang responden karyawan Koperasi Pusat BMT UGT Sidogiri. Maka didapatkan hasil gambaran umum responden sebagai berikut:

A. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	100%
2	Perempuan	0	0%
	Jumlah	30	100%

Pada tabel diatas didapat gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin yaitu: Laki-laki dan Perempuan, dimana jumlah keseluruhan karyawan adalah 100% Laki-laki

B. Gambaran umum responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Responden berdasarkan tingkat usia

No	Jenis Usia	Frekuensi	Porsentase
2	21-30 tahun	16	53%
3	> 30 tahun	14	47%
	Jumlah	30	100%

Dari tabel hasil diatas dapat diketahui bahwa usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang (53%) dan usia > 30 tahun sebanyak 14 orang (47%).

C. Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.4

Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Porsentase
1	SLTP	3	10%
2	SLTA	16	53%
3	S1	11	37%
	Jumlah	30	100%

Pada tabel gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa responden berpendidikan SLTP sebanyak 3 orang (10%), SLTA sebanyak 16 orang (53%), S1 sebanyak 11 orang (37%). Berdasarkan karakteristik diatas tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SLTA dari keseluruhan responden 30 orang

D. Gambaran umum responden berdasarkan Masa kerja

Tabel 4.5

Responden berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Porsentase
1	< 1 tahun	4	13%

2	1-5 tahun	24	80%
3	>5 tahun	2	7%
	Jumlah	30	100%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 80% dan terendah adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 7%.

1.2.2. Karakteristik variabel penelitian

Pada karakteristik variabel penelitian disini akan menjabarkan mengenai item-item dari variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh idealisme ($X1$), motivasi inspirasional ($X2$), stimulasi intelektual ($X3$), dan konsideresi individual ($X4$), serta penjabaran item-item variabel semangat kerja (Y).

a. Variabel gaya kepemimpinan transformasional

1. Pengaruh Idealisme

Variabel pengaruh idealisme ($X1$), terdiri dari 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Pengaruh Idealisme ($X1$)

VARIABEL	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
X1.1	3	10%	5	17%	4	13%	6	20%	12	40%	30	100%

X1.2	4	13%	3	10%	5	17%	12	40%	6	20%	30	100%
X1.3	1	3%	3	10%	4	14%	9	30%	13	43%	30	100%
X1.4	2	7%	2	7%	5	17%	11	36%	10	33%	30	100%
X1.5	1	3%	3	10%	3	10%	8	27%	15	50%	30	100%

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel pengaruh idealisme (*XI*) pada item pemimpin membuat senang bawahan (*XI.1*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 10%, tidak setuju 17%, netral 13%, setuju 20% dan sangat setuju 40%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (40%) atas pernyataan pemimpin membuat senang bawahan.

Pada item pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan (*XI.2*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 13%, tidak setuju 10%, netral 17%, setuju 40%, dan sangat setuju 20%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (40%) atas pernyataan pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan .

Pada item pemimpin memberikan kenyamanan kepada bawahan (*XI.3*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 10%, netral 14%, setuju 30%, dan sangat setuju 43%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (43%) atas pernyataan pemimpin memberikan kenyamanan kepada bawahan .

Pada item pemimpin memberikan kebanggaan kepada bawahan (X1.4) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 7%, tidak setuju 7%, netral 17%, setuju 36%, dan sangat setuju 33%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (36%) atas pernyataan pemimpin memberikan kebanggaan kepada bawahan .

Pada item pemimpin memberikan dorongan kreatif kepada bawahan (X1.5) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 10%, netral 10%, setuju 27%, dan sangat setuju 50%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (50%) atas pernyataan pemimpin memberikan dorongan kreatif kepada bawahan.

2. Motivasi Inspirasional

Pada variabel motivasi inspirasional (X2), terdiri dari 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Inspirasional (X2)

VARIABEL	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
X2.1	3	10%	5	17%	6	20%	7	23%	9	30%	30	100%
X2.2	4	13%	5	16%	8	27%	8	27%	5	17%	30	100%
X2.3	5	17%	5	17%	8	26%	6	20%	6	20%	30	100%
X2.4	3	10%	4	13%	7	23%	9	30%	7	24%	30	100%
X2.5	3	10%	6	20%	6	20%	9	30%	6	20%	30	100%

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi inspirasional (X2) pada item pemimpin

membolehkan melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar pada bawahan (X2.1) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 10%, tidak setuju 17%, netral 20%, setuju 23% dan sangat setuju 30%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (30%) atas pernyataan pemimpin membolehkan melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar pada bawahan

Pada item pemimpin memberikan pengakuan prestasi kepada bawahan (X2.2) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 13%, tidak setuju 16%, netral 27%, setuju 27%, dan sangat setuju 17%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral dan setuju (27%) atas pernyataan pemimpin memberikan pengakuan prestasi kepada bawahan .

Pada item pemimpin merupakan seorang yang dipercayai bawahan (X2.3) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 17%, tidak setuju 17%, netral 26%, setuju 20%, dan sangat setuju 20%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral (26%) atas pernyataan pemimpin merupakan seorang yang dipercayai bawahan

Pada item pemimpin mengungkapkan tujuan dan manfaat yang penting pada bawahan (X2.4) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 10%, tidak setuju 13%, netral 23%, setuju 30%, dan sangat setuju

24%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (30%) atas pernyataan pemimpin mengungkapkan tujuan dan manfaat yang penting pada bawahan.

Pada item pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan (X2.5) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 10%, tidak setuju 20%, netral 20%, setuju 30%, dan sangat setuju 20%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (30%) atas pernyataan pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan.

3. Stimulasi Intelektual

Pada variabel stimulasi intelektual (X3), terdiri dari 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Stimulasi Intelektual (X3)

VARIABEL	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS	TS	N	S	SS							
X3.1	1	3%	0	0	5	17%	12	40%	12	40%	30	100%
X3.2	1	3%	2	7%	5	17%	15	50%	7	23%	30	100%
X3.3	1	3%	3	10%	7	23%	11	37%	8	27%	30	100%
X3.4	3	10%	2	7%	2	7%	14	46%	9	30%	30	100%
X3.5	1	3%	2	7%	1	3%	17	57%	9	30%	30	100%

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel stimulasi intelektual (X3) pada item pemimpin memberikan pengertian suatu pekerjaan pada bawahan (X3.1) responden

yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 0%, netral 17%, setuju 40% dan sangat setuju 40%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dan sangat setuju (40%) atas pernyataan pemimpin memberikan pengertian suatu pekerjaan pada bawahan.

Pada item pemimpin memberikan kepuasan pada kinerja bawahan asalkan dibangun dengan rencana kerja (X3.2) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 7%, netral 17%, setuju 50%, dan sangat setuju 23%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral dan setuju (50%) atas pernyataan pemimpin memberikan kepuasan pada kinerja bawahan asalkan dibangun dengan rencana kerja.

Pada item pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri (X3.3) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 10%, netral 23%, setuju 37%, dan sangat setuju 27%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral (37%) atas pernyataan pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri.

Pada item ide-ide pemimpin menggugah bawahan untuk berfikir kembali (X3.4) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 10%, tidak setuju 7%, netral 7%, setuju 46%, dan sangat setuju 30%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (46%) atas pernyataan ide-ide pemimpin menggugah bawahan untuk berfikir kembali.

Pada item pemimpin menginginkan bawahan untuk menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam pemecahan masalah (*X3.5*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 7%, netral 3%, setuju 57%, dan sangat setuju 30%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (57%) atas pernyataan pemimpin menginginkan bawahan untuk menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam pemecahan masalah.

4. Konsideresi Individual

Pada variabel konsideresi individual (*X4*), terdiri dari 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Konsideresi Individual (*X4*)

VARIABEL	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
X4.1	1	3%	1	3%	4	13%	10	34%	14	47%	30	100%
X4.2	1	3%	3	10%	8	27%	9	30%	9	30%	30	100%
X4.3	0	0	5	16%	8	27%	9	30%	8	27%	30	100%
X4.4	3	10%	1	3%	8	27%	10	33%	8	27%	30	100%
X4.5	1	3%	2	7%	5	17%	14	46%	8	27%	30	100%

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel kondideresi individual (*X4*) pada item pemimpin terlihat sebagai symbol kesuksesan dan prestasi bawahan (*X4.1*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 3%, netral 13%,

setuju 34% dan sangat setuju 47%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (47%) atas pernyataan pemimpin terlihat sebagi symbol kesuksesan dan prestasi bawahan.

Pada item pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan membantu untuk mendapatkannya (X4.2) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 10%, netral 27%, setuju 30%, dan sangat setuju 30%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju (30%) atas pernyataan pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan membantu untuk mendapatkannya..

Pada item pemimpin memuji bawahan jika bawahan melakukan pekerjaan dengan baik (X4.3) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 16%, netral 27%, setuju 30%, dan sangat setuju 27%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (30%) atas pernyataan pemimpin memuji bawahan jika bawahan melakukan pekerjaan dengan baik

Pada item pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahan (X4.4) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 10%, tidak setuju 3%, netral 27%, setuju 33%, dan sangat setuju 27%. Dari data diatas

menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (33%) atas pernyataan pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahan.

Pada item pemimpin memberikan penghargaan jika bawahan bekerja dengan baik ($X_{4.5}$) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3,3%, tidak setuju 6,6%, netral 16,6%, setuju 46,6%, dan sangat setuju 26,6%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (46,6%) atas pernyataan pemimpin memberikan penghargaan jika bawahan bekerja dengan baik.

5. Semangat kerja

Pada variabel semangat kerja (Y), terdiri dari 9 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

VARIABEL	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
Y1	0	0%	1	3%	3	10%	13	43%	13	44%	30	100%
Y2	0	0%	3	10%	5	17%	12	40%	10	33%	30	100%
Y3	1	3%	1	3%	7	24%	9	30%	12	40%	30	100%
Y4	0	0%	2	7%	3	10%	13	43%	12	40%	30	100%
Y5	0	0%	1	3%	3	10%	16	54%	10	33%	30	100%
Y6	0	0%	1	3%	3	10%	15	50%	11	37%	30	100%
Y7	0	0%	0	0%	4	13%	13	43%	13	44%	30	100%
Y8	0	0%	0	0%	5	17%	11	37%	14	46%	30	100%
Y9	0	0%	1	3%	4	13%	12	40%	13	44%	30	100%

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel semangat kerja (*Y*) pada item selalu hadir disetiap hari kerja (*Y1*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, netral 10%, setuju 43% dan sangat setuju 44%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (44%) atas pernyataan selalu hadir disetiap hari kerja.

Pada item selalu masuk kerja tepat pada waktunya (*Y2*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 10%, netral 17%, setuju 40%, dan sangat setuju 33%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (40%) atas pernyataan selalu masuk kerja tepat pada waktunya.

Pada item selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (*Y3*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 3%, netral 24%, setuju 30%, dan sangat setuju 40%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju (40%) atas pernyataan selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman kerja maupun dengan pimpinan (*Y4*) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 7%, netral 10%, setuju 43%, dan sangat setuju 40%.

Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (43%) atas pernyataan selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman kerja maupun dengan pimpinan.

Pada item menganggap rekan kerja sebagai keluarga (Y5) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, netral 10%, setuju 54%, dan sangat setuju 33%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (54%) atas pernyataan menganggap rekan kerja sebagai keluarga.

Pada item selalu berhubungan baik dengan teman sekerja baik didalam, maupun diluar pekerjaan (Y6) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, netral 10%, setuju 50%, dan sangat setuju 37%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju (50%) atas pernyataan selalu berhubungan baik dengan teman sekerja baik didalam, maupun diluar pekerjaan.

Pada item menyenangkan pekerjaan yang selamai ini di kerjakan (Y7) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, netral 13%, setuju 43%, dan sangat setuju 44%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (44%) atas pernyataan menganggap menyenangkan pekerjaan yang selamai ini di kerjakan.

Pada item mampu menyelesaikan beban kerja yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang di miliki (Y8) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, netral 17%, setuju 37%, dan sangat setuju 46%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (46%) atas pernyataan mampu menyelesaikan beban kerja yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang di miliki.

Pada item selalu bergairah dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Y9) responden yang menyatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, netral 13%, setuju 40%, dan sangat setuju 44%. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju (44%) atas pernyataan selalu bergairah dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

1.2.3. Analisa Data

Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen

1.Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 11.0 for windows* sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Item Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
------------------------	-----------------	-------------------

<i>Pengaruh Idealisme (X₁)</i>		
Pimpinan membuat senang bawahan (X _{1.1})	0,683	Valid
Pimpinan memberikan perhatian pribadi pada karyawan (X _{1.2})	0,719	Valid
Pimpinan memberikan kenyamanan kepada bawahan (X _{1.3})	0,727	Valid
Pimpinan memberikan kebanggaan kepada bawahan (X _{1.4})	0,383	Valid
Pimpinan memberikan dorongan kreatif kepada bawahan (X _{1.5})	0,651	Valid
<i>Motivasi Inspirasional (X₂)</i>		
Pimpinan membolehkan melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar pada bawahan (X _{2.1})	0,628	Valid
Pimpinan memberikan pengakuan prestasi kepada bawahan (X _{2.2})	0,726	Valid
Pimpinan merupakan seorang yang dipercayai bawahan (X _{2.3})	0,719	Valid
Pimpinan mengungkapkan tujuan dan manfaat yang penting pada bawahan (X _{2.4})	0,717	Valid
Pimpinan memberikan inspirasi kepada bawahan (X _{2.5})	0,726	Valid
<i>Stimulasi Intelektual (X₃)</i>		
Pimpinan memberikan pengertian suatu pekerjaan pada bawahan (X _{3.1})	0,651	Valid
Pimpinan memberikan kepuasan pada kinerja bawahan asalkan dibangun dengan rencana kerja (X _{3.2})	0,773	Valid
Pimpinan menghindari untuk membuat keputusan sendiri (X _{3.3})	0,675	Valid

Ide-ide pimpinan menggugah bawahan untuk berfikir kembali ($X_{3,4}$)	0,740	Valid
Pimpinan menginginkan bawahan untuk menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam pemecahan masalah ($X_{3,5}$)	0,609	Valid
Konsideresi Individual (X_4)		
Pimpinan terlihat sebagai symbol kesuksesan dan prestasi bawahan ($X_{4,1}$)	0,562	Valid
Pimpinan mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan membantu untuk mendapatkannya ($X_{4,2}$)	0,895	Valid
Pimpinan memuji bawahan jika bawahan melakukan pekerjaan dengan baik ($X_{4,3}$)	0,841	Valid
Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan ($X_{4,4}$)	0,826	Valid
Pimpinan memberikan penghargaan jika bawahan bekerja dengan baik ($X_{4,5}$)	0,843	Valid
Semangat Kerja (Y)		
Selalu hadir disetiap hari kerja (Y_1)	0,492	Valid
Selalu masuk kerja tepat pada waktunya (Y_2)	0,528	Valid
Selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y_3)	0,671	Valid
Selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman kerja maupun dengan pimpinan (Y_4)	0,477	Valid
Menganggap rekan kerja sebagai keluarga (Y_5)	0,665	Valid

Selalu berhubungan baik dengan teman sekerja baik didalam, maupun diluar pekerjaan (Y_6)	0,467	Valid
Menyenangi pekerjaan yang selamai ini di kerjakan (Y_7)	0,554	Valid
Mampu menyelesaikan beban kerja yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang di miliki (Y_8)	0,551	Valid
Selalu bergairah dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Y_9)	0,773	Valid

Pengujian instrumen penelitian dari segi validitasnya terhadap 30 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid, dimana. Hal ini dilihat dari koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30 pada taraf signifikansi 5% (0,05) (Arikunto, 2006:115)

2.Uji Reliabilitas

Untuk perhitungan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 11.0 for windows* sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner

Variabel	Cronbanch Alpha	Keterangan
Pengaruh Idealisme (X_1)	0,610	Reliabel
Motivasi Inspirasional (X_2)	0,743	Reliabel
Stimulasi Intelektual (X_3)	0,722	Reliabel
Konsideresi Individual (X_4)	0,853	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,744	Reliabel

Adapun pengujian instrumen penelitian dari segi reliabelitasnya terhadap 30 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah reliabel, dimana nilai koefisien reliabelitasnya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0,60 (Arikunto 2006:45)

1.2.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Apabila data terdistribusi normal maka menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data terdistribusi tidak normal maka menggunakan statistik non parametrik. Data yang terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas

data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada secara ringkas ditunjukkan tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98426458
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,974 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance*

Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat secara ringkas dapat ditunjukkan dalam tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengaruh Idealisme	0,422	2,369	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Inspirasional	0,452	2,212	Bebas Multikolinieritas
Stimulasi Intelektual	0,763	1,310	Bebas Multikolinieritas
Konsideresi Individual	0,716	1,396	Bebas Multikolinieritas

Pada bagian Coefecient terlihat nilai VIF Untuk X1 sampai X4 tidak melebihi nilai 10 dan nilai Tolerance mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki variansi yang sama (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05(5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat secara ringkas dapat ditunjukkan dalam tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Coeffecient	Sig	Keterangan
pengaruh Idealisme	-0,317	0,088	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Inspirasional	-0,549	0,002	Terjadi Heteroskedastisitas
Stimulasi Intelektual	0,074	0,696	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Konsideresi Individual	0,205	0,277	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variable X2 telah terjadi Heteroskedasstisitas artinya ada korelasi antara besarnya data dengan residual dan X1,X3,X4 yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

1.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja karyawan. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Program SPSS for Windows Release 11.5* dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Koefesien	t_{hitung}	keterangan
Konstanta	19,106		
Pengaruh Idealisme (X1)	0,567	2,404	Signifikan
Motivasi Inspirasional (X2)	0,094	0,492	Tdk signifikan
Stimulasi Intelektual (X3)	0,302	1,594	Tdk signifikan
Konsederesi Individual (X4)	0,014	0,087	Tdk signifikan
R^2	0,519		
Adjusted R^2	0,442		
F Statistik	6,750		

Berdasarkan model tabel diatas, maka dibentuk model persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 19,106 + 0,567_1 + 0,094_2 + 0,302_3 + 0,014_4$$

Dari persamaan diatas hasil analisis tersebut akan di interpretasikan bahwasannya konstanta (a) sebesar 19,106 artinya jika tidak ada X maka semangat kerja karyawan sebesar 19,106, sedangkan nilai koefesien regresi. Artinya variabel *pengeruh idelisme* (X_1), *motivasi inspirasional* (X_2), *stimulasi intelektual* (X_3), dan *konsideresi individual* (X_4) masing-masing dinaikkan satu satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat secara berturut-turut sebesar 56,7%, 9,4%, 30,2%, dan 1,4%

1.2.6. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Dterminasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2001)

Dari pengujian yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,442, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (*goodness of fit*). Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 44,2% variasi dari semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh idealisme (X_1), motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), konsideresi individual (X_4) . Sedangkan sekitar 55,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Uji F (simultan)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 6,750 (signifikansi $F = 0,001$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,750 > 2,76$) atau signifikansi $F < 5\%$ ($0,001 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari

variabel pengaruh idealisme (X_1), motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), konsideresi individual (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) pada Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri

3. Uji T (parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (pengaruh secara individual). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian diperoleh dari test signifikansi dengan program *SPSS for Windows Release 11.0*. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}^*	Keterangan
Pengaruh Idealisme (X_1),	2,404	2,056	Signifikan
Motivasi Inspirasional (X_2)	0,492	2,056	Tidak Signifikan
Stimulasi Intelektual (X_3)	1,594	2,056	Tidak Signifikan
Konsideresi individual (X_4)	0,087	2,056	Tidak Signifikan

Keterangan: *)= T_{tabel} diperoleh dari $df = 30-4$

- a. Uji t terhadap variabel pengaruh idealisme (X_1) didapatkan T_{hitung} sebesar 2,404 dengan signifikans T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,404 > 2,056$), maka secara parsial variabel pengaruh idealisme (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y)

- b. Uji t terhadap variabel motivasi inspirasional (X_2) didapatkan T_{hitung} sebesar 0,492 dengan signifikansi T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($0,492 < 2,056$), maka secara parsial variabel motivasi inspirasional (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y)
- c. Uji t terhadap variabel stimulasi intelektual (X_3) didapatkan T_{hitung} sebesar 1,594 dengan signifikansi T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($1,594 < 2,056$), maka secara parsial variabel stimulasi intelektual (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y)
- d. Uji t terhadap variabel konsideresi individual (X_4) didapatkan T_{hitung} sebesar 0,087 dengan signifikansi T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($0,087 < 2,056$), maka secara parsial variabel konsideresi individual (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y)
- e. Untuk mengetahui variabel mana dari variabel *pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsideresi individual* yang dominan, maka dapat dilihat nilai koefisien regresi. Dari tabel 4.16 didapat bahwa variabel *pengaruh idealisme* mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar 0,567 (56,7%) di antara variabel yang lain. Hal ini berarti bahwa variabel *pengaruh idealisme* mempunyai pengaruh yang kuat dibandingkan dengan variabel lainnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *pengaruh idealisme* adalah variabel

dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Koperasi BMT UGT Sidogiri.

1.3. Pembahasan Data Hasil Penelitian

a. Analisis secara simultan

Menurut Bass dan Avolio (1996) menggambarkan bahwa pemimpin transformasional pada tahap tengah memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu.

Adanya gaya kepemimpinan adalah sebagai bentuk pengaruh dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya kepemimpinan ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa keempat variabel bebas yaitu: pengaruh idealisme(X_1), motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), konsideresi individual(X_4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap semangat kerja Y) karyawan Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri

Dari analisis linier berganda yaitu antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara bersama-sama berpengaruh pada Y , maka hasilnya dapat dilihat dari data yang diolah melalui SPSS 11.5 for Windows dengan model enter pada tabel model summary bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 dari gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilang 4 dan df_2 = derajat penyebut 25 didapat 2,76 untuk taraf 5%. Maka dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,750 > 2,76$), artinya pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional masih efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri

b. Analisis Parsial

Pillai (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik penting yaitu: menampilkan karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu

Faktor kepemimpinan transformasional merupakan kesatuan yang saling tergantung (interdependence) untuk membangun visi organisasi. Bass dan Avolio (1996), mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut

1. Faktor *pengaruh idealisme* pemimpin terhadap semangat kerja karyawan

Dari analisis data didapat bahwa hasil *pengaruh idealisme* pemimpin terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri. Hal ini di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} X_1 2,404 > t_{tabel} 2,056$ dan nilai $\rho=0,024 < 0,05$. Artinya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah *pengaruh idealisme* (kharismatik) pemimpin

Hal ini sesuai dengan karakteristik obyek penelitian yang berhubungan langsung dengan lingkungan pesantren, dimana daya motivasi karyawan yang mayoritas dari alumni Pondok Pesantren Sidogiri acapkali berdasarkan kekuatan kharismatik seorang pemimpin, yang juga adalah salah satu jajaran dewan kyai di Pondok Pesantren Sidogiri yaitu H. Mahmud Ali Zain

Seperti yang dinyatakan oleh salah satu pelopor lahirnya BMT Sidogiri H. Mahmud Ali Zain, bahwasannya salah satu resep dalam kesuksesan koperasi adalah pendekatan emosional dengan memanfaatkan *background* Pondok Pesantren Sidogiri terutama Koperasi Pondok Pesantren (KEPONTREN) yang sudah memiliki *brand image*. Hal ini sangat mungkin dijalankan karena pondok pesantren memiliki budaya paternalistik yang memungkinkan seorang guru atau kyai menggunakan pengaruhnya untuk memobilisasi santri atau murid-murid madrasahnyanya. Unsur budaya paternalistik memiliki andil yang besar dalam kemajuan BMT Sidogiri.

Dengan adanya budaya paternalistik, apabila disampaikan kepada murid-murid madrasah atau santri “Menabunglah di BMT karena itu untuk pengembangan ekonomi umat”, maka murid-murid madrasah atau santri akan akan mentaatinya.

2. Faktor *motivasi inspirasional* pemimpin terhadap semangat kerja karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *motivasi inspirasional* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} X_2 0,492 < t_{tabel} 2,056$ dan nilai $p = 0,627 > 0,05$. Artinya faktor *motivasi inspirasional* bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dengan melihat hasil dari perhitungan statistik, bahwasannya seluruh item pertanyaan pada variabel *motivasi inspirasional* membuktikan bahwa tidak ada pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan hal ini dapat dilihat pada deskripsi jawaban responden terdapat satu item yang didapatkan memiliki tingkat prosentase jawaban Tidak Setuju paling tinggi, yaitu pada item pemimpin memberikan pengakuan prestasi pada bawahan. Dengan hal ini pengakuan prestasi dianggap tidak perlu bagi karyawan di karenakan landasan yang sudah ada pada Koperasi BMT Sidogiri adalah

menerapkan STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, dan Fathonah) kepada seluruh karyawan, dimana karyawan selaku pengelola BMT haruslah orang-orang yang jujur (Siddiq), dapat dipercaya (Amanah), professional (Fathonah), dan komunikatif (Tabligh). Dengan keempat landasan inilah yang selalu di pegang pada seluruh karyawan Koperasi BMT Sidogiri, demi terciptanya masalah lil ummah tanpa membutuhkan sebuah pengakuan prestasi dari pemimpin dalam melakukan sebuah pekerjaan

Maka dengan hal ini dapat menjadikan, bahwasannya *motivasi inspirasional* pada koperasi pusat BMT UGT Sidogiri di rasa tidak perlu bagi seluruh karyawan.

3. Faktor *stimulasi intelektual* pemimpin terhadap semangat kerja karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *stimulasi intelektual* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} X_3 1,594 < t_{tabel} 2,056$ dan nilai $\rho = 0,123 > 0,05$. Artinya faktor *stimulasi intelektual* bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

Dengan melihat hasil dari perhitungan statistik, bahwasannya seluruh item pertanyaan pada variabel *stimulasi intelektual* membuktikan bahwa tidak ada pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan hal ini dapat dilihat pula pada deskripsi jawaban responden terdapat satu item yang didapatkan memiliki tingkat prosentase jawaban Tidak Setuju paling

tinggi, yaitu pada item pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri. Seperti yang diketahui bahwa konsep kepemimpinan yang ada di Koperasi Pusat BMT UGT Sidogiri adalah Kepemimpinan sentral figure, dimana hanya seorang saja yang dijadikan sebuah panutan, yaitu pada ketua pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri yaitu H. Mahmud Ali Zain, beliau merupakan inspirasi dari seluruh santri Pondok Pesantren Sidogiri.

Dengan ini dalam pengambilan sebuah keputusan beliau lah yang selalu di percaya, dan selalu dianggap bermanfaat atas keputusan-keputusan yang diambilnya.

Maka dengan hal ini dapat menjadikan, bahwasannya *stimulasi intelektual* pada koperasi pusat BMT UGT Sidogiri di rasa tidak perlu bagi seluruh karyawan.

4. Faktor *konsideresi individual* pemimpin terhadap semangat kerja karyawan

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *konsideresi individual* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} X_4 0,087 < t_{tabel} 2,056$ dan nilai $\rho = 0,931 > 0,05$. Artinya faktor *konsideresi individual* bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

Dengan melihat hasil dari perhitungan statistik, bahwasannya seluruh item pertanyaan pada variabel *stimulasi intelektual* membuktikan bahwa tidak ada pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan hal ini

dapat dilihat pula pada deskripsi jawaban responden terdapat satu item yang didapatkan memiliki tingkat prosentase jawaban Tidak Setuju paling tinggi, yaitu pada item pemimpin memuji bawahan jika bawahan melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan hal ini pujian dari seorang pemimpin dianggap tidak perlu bagi karyawan di karenakan prinsip yang sudah tertanam pada seluruh karyawan, bahwasannya mereka bekerja disini adalah semata-mata hanya untuk Allah SWT, dan bekerja demi kemaslahatan umat, dan tidak terlalu mementingkan sebuah pujian dari seorang pemimpin

Maka dengan hal ini dapat menjadikan, bahwasannya *konsideresi individual* pada koperasi pusat BMT UGT Sidogiri di rasa tidak perlu bagi seluruh karyawan.

c. Analisis Dominan

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel *pengaruh idealisme* adalah yang paling besar yaitu 0,567 (56,7%) dan signifikansi paling kecil 0,024 dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05). Dari nilai regresi tersebut dapat diketahui bahwa faktor yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan adalah Pengaruh Idealisme (Kharismatik) pemimpin

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh idealisme (kharismatik) pemimpin secara relative memberikan pengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri, Pasuruan.

d. Kepemimpinan Dalam Islam

Bila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam Islam, khususnya perkara figur yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Beliau merupakan tokoh sentral yang wajib kita jadikan tolak ukur dan teladan dalam menentukan karakteristik kepemimpinan dalam Islam.

Pemimpin untuk abad milenium adalah pemimpin sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat An Nuur ayat 55, yang berbunyi ;

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ
كَمَا أَسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ
وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن
كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

55. Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.

Pada ulasan H. Mahmud Ali Zain selaku ketua pengurus BMT (UGT) Sidogiri, bahwasannya kepemimpinan yang selalu diterapkan pada Koperasi

Pusat BMT (UGT) Sidogiri adalah kepemimpinan Rasul, yang mana mengedepankan empat sifat dari rasul kita nabi Muhammad SAW yaitu: *Shidiq, Amanah, Tabligh, Fathonah*, dimana pemimpin haruslah jujur dan dapat dipercaya, dan dapat memegang amanah yang diemban. Sedangkan sistemnya haruslah Tabligh yang diartikan *transparan*, dan Fathonah yaitu profesionalisme.

Rasulullah SAW dalam sabdanya menyatakan bahwasannya pemimpin suatu kelompok adalah pelayan pada kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat dan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Dan ciri-ciri kepemimpinan dalam islam adalah sebagai berikut:

1. Setia

Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan pada Allah

2. Terikat pada tujuan

Seorang pemimpin ketika diberikan amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas

3. Menjunjung tinggi akhlak dan syari'ah Islam

Seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syari'ah Islam

4. Memegang teguh amanah

Seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah SWT, yang disertai oleh tanggung jawab. Alqur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah SWT dan selalu menunjukkan sikap yang baik kepada orang yang dipimpinnya.

الَّذِينَ إِذَا مَكَتَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَخَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا
بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَنِ الْأُمُورِ

41. (yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.

5. Tidak sombong

Menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang besar dan Maha Besar hanyalah Allah SWT, sehingga hanya Allah lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.

6. Disiplin, konsisten dan konsekuen

Disiplin, konsisten dan konsekuen merupakan ciri kepemimpinan dalam Islam dalam segala tindakan, perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang professional akan memegang teguh pada janji, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan kerana ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui apa yang mereka lakukan bagaimanapun mereka berusaha untuk menyembunyikannya.

Dalam pandangan Islam setiap individu adalah pemimpin apalagi seorang manajer. Ia diberikan kepercayaan dan amanah oleh organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar dan harus mempertanggung jawabkannya pada organisasi atau perusahaan dan tentunya pada Allah SWT. Hal ini tercermin dalam Hadist sebagai berikut:

كلكم راع و كلكم مسئول عن رعيته فا الامير الذين على الناس راع وهو مسئول عن رعيته والرجال راع على اهل بيته وهو مسئول عنهم والمرء راعية على بيته بعلها وولده وهي مسئول له عنهم والعبد راع على مال سيده وهو مسئول عنه فكلكم مسئول عن رعيته (رواه البخارى و مسلم)

Artinya:kamu adalah pengembala (pemimpin) dan tiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban dari gembalanya, maka seorang pemimpin yang memimpin orang bannyak adalah gembala yang akan dimintai pertanggungjawabannya atas gembalanya. Seorang istri adalah gembala atas rumah tangganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban gembalanya, anak adalah gembala atas rumah tangga bapaknya dan seorang bapak akan dimintai pertanggungjawabannya. Ketahuilah bahwa tiap-tiap kamu adalah pemimpin dan masnig-masing kamu akan dimintai pertanggungjawaban dalam kepemimpinannya (HR Bukhori dan Muslim)

Manajer yang sukses dalam sebuah organisasi adalah manajer yang juga mampu memimpin. Seorang manajer sekalipun tidak mempunyai

bawahan tetap mempunyai kewajiban melaksanakan tugasnya, tidak saja harus baik tetapi juga harus benar untuk mewujudkan cita-cita organisasi atau perusahaan.

