BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Karakteristik Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan, peneliti memperoleh data-data mengenai pengaruh karakteristik biografis dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan BMT di Tulungagung. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan karyawan BMT di Tulungagung yakni BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah, dan BMT Sinar Amanah. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan BMT di Tulungagung yang berjumlah 32 pegawai dengan menggunakan angket masing-masing variabel terdapat 10 item pernyataan. Dengan tehnik *probability sampling* dengan *sampel random* atau sampel yang diambil secara acak.

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasikan responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakterist responden dalam penelitian ini dibagi menjadin 3 karakteristik, diantaranya yaitu:

1. Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
	Laki-laki	13	40,6%
	Perempuan	19	59,4%
Total		**32**	**100%**

Sumber: data primer penelitian diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan BMT di Tulungagung hasilnya adalah 13 orang atau 40,6% untuk

responden berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang atau 59,4% untuk responden jenis kelamin perempuan. Terdapat perbandingan jumlah karyawan antara laki-laki dan perempuan, dimana karyawan perempuan lebih bayak 18,8% dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hal ini membuktikan bahwa karyawan perempuan lebih besar dari pada pegawai laki-laki.

2. Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase (%)
	SMP		
	SMA		
	S1	30	93,7%
	S2		6,3%
Total		**32**	**100%**

Sumber: data primer penelitian diolah 2017

Dari tabel di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan BMT di Tulungagung didominasi oleh responden oleh lulusan sarjana. Dimana karyawan lulusan Sarjana (S1) yang menjadi reponden dalam penelitian ini sebayak 30 orang atau 93,7%, lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 2 oarang atau 26,3%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ini menunjukkan bahwa karyawan BMT di Tulungagung ini didominasi oleh karyawan yang lulusan sarjana (S1).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
	Manajer	3%	
	Kabag Keuangan	3%	
	Pembukuan	3%	
	Kasir	1%	
	Teller	5%	
	Administrasi	3%	
	Surveyor	1%	
	Penagihan	2%	
	Pimpinan Cabang	3%	
10	Marketing	8%	
Total	**32**	**32**	**%**

Sumber: data primer penelitian diolah 2017

Dari tabel di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan pada BMT di Tulungagung diketahui adalah. Manajer adalah 3 orang atau 3%, Kabang keuangan 3 orang atau 3%, pembukuan 3 orang atau 3%, kasir 1 orahg atau 1%, teller 5 orang atau 5%, administrasi 3 orang atau 3%, surveyor 1 orang atau 1%, penagih 2 orang atau 2%, pimpinan cabang 3 orang atau 3% dan marketing 8 orang atau 8%. Hal ini membuktikan bahwa di BMT di Tulungagung ini dalam menentukan banyaknya jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam bagian-bagian yang sudah ditentukan untuk melakukan pelayanan tersebut.

B. Deskripsi Data

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik biografis dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar oleh peneliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Data Diskripsi Variabel Karakteristik Bioografis

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
Usia					
a. Manurut saya usia 30-50 tahun merupakan usia yang produktif karena fisik yang masih kuat.	12	20	0	0	0
b. Usia Produktif memiliki motivasi yang kuat untuk memenuhi tugas dan target pekerjaan	25	7	0	0	0
Jenis kelamin					
a. Menurut saya, seorang laki-laki mendapatkan pekerjaan yang lebih memiliki resiko yang tinggi.	22	10	0	0	0
b. Menurut saya perempuan lebih teliti dan ulet dalam bekerja	24	28	0	0	0
Ras / kebudayaan					
a. Karyawan yang memiliki budaya dan adat istiadat sepadan lebih mudah diterima masyarakat.	17	15	0	0	0
b. Menggunakan bahasa lokalitas memudahkan karyawan menjual produk	24	8	0	0	0
Status Perkawinan					
a. Karyawan setelah menikah cenderung lebih bekerja keras	24	8	0	0	0
b. Karyawan yang belum menikah lebih mudah untuk promosi jabatan	24	83	0	0	0
a. Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	11	21	0	0	0
Masa Kerja					
a. Karyawan dengan pengalaman lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang cenderung tinggi.	22	10	0	0	0

b. Karyawan yang lebih dari 3 tahun cenderung memiliki profesionalitas yang tinggi dibandingkan karyawan kuirang dari 3 tahun	13	19	0	0	0
Total F	**192**	**125**	**0**	**0**	**0**
Total %	**60 %**	**40%**	**0%**	**0%**	**0%**

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 32 responden karyawan BMT di Tulungagung jawaban yang tertinggi menyatakan sangat setuju terhadap karakteristik biografis. Dimana jawaban sangat setuju sebanyak 192 butir atau 60% anggota, jawaban yang setuju sebanyak 125 butir atau 40% anggota, jawaban netral 0 butir atau 0%, tidak setuju 0 butir atau 0% dan jawaban sangat tidak setuju 0 butir atau 0%. Dengan tanggapan sangat setuju pada setiap item pertanyaan yang diajukan pada variabel karakteristik biografis menunjukkan bahwa yang dilakukan oleh karyawan BMT di Tulungagung selama ini sudah memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan yang adil, baik, bermanfaat serta amanah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.5

Data Diskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
Gaya Kepemimpinan Direktif					
a. Pemimpin selalu memberikan perintah/pekerjaan kepada bawahannya	13	19	0	0	0
b. Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya	25	7	0	0	0
Gaya Kepemimpinan Suportif					
a. Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan	24	8	0	0	0
b. Pimpinan selalu melakukan control timbal balik yang baik antara pimpinan dan bawahan	9	23	0	0	0

c. Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggotanya	17	15	0	0	0
Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi					
a. Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal	24	8	0	0	0
b. Pimpinan selalu memberikan nasehat tentang kinerja yang tinggi	20	12	0	0	0
c. Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	13	19	0	0	0
Gaya Kepemimpinan Partisipatif					
a. Pimpinan selalu mengevaluasi dua arah (hubungan antara pimpinan dan bawahan)	7	24	1	0	0
b. Pimpinan selalu melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan	7	24	1	0	0
Total F	**161**	**157**	**2**	**0**	**0**
Total %	**51%**	**49,8%**	**0,2%**	**0%**	**0%**

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 32 responden karyawan jawaban tertinggi menyatakan Sangat Setuju terhadap setiap item pernyatan pada variabel gaya kepemimpinan yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner. Dimana jawaban Sangat Setuju sebanyak 161 butir atau 51% karyawan yang menjawab Sangat Setuju, 157 butir atau 49,8% karyawan menjawab setuju, 2 butir atau 0,2% karyawan menjawab Netral, sedangkan sisanya 0 butir atau 0% karyawan menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan tanggapan Sangat Setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan, bahwa strategi dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan karyawan BMT di Tulungagung selama ini telah cukup banyak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga para karyawan pada akhirnya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.6

Data Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Pilihan				
	5	4	3	2	1
Kuantitas Karyawan					
a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan target yang ditentukan	13	19	0	0	0
b. Teliti dalam melaksanakan tugas	27	5	0	0	0
Kualitas Karyawan					
a. Berupaya mengambil inisiatif dalam bekerja	24	8	0	0	0
b. Berupaya maksimal dalam bekerja	24	8	0	0	0
Pengetahuan Tentang Pekerjaan					
a. Menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tupoksi saya	17	15	0	0	0
b. Mengikuti seminar-seminar atau pelatihan terkait dengan pekerjaan	24	8	0	0	0
Menyampaikan Pendapat					
a. Diberikan kewenangan untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan	24	8	0	0	0
b. Karyawan diberikan kewenangan saran dan kritik terhadap tupoksi dan perkembangan lembaga	11	21	0	0	0
Perencanaan Kerja					
a. Dalam bekerja karyawan memiliki sasaran yang hendak dicapai	22	10	0	0	0
b. Karyawan memiliki target untuk mengembangakn diri	24	8	0	0	0
	210	**110**	**0**	**0**	**0**
	64,8%	**35,2%**	**0%**	**0%**	**0%**

Sumber: Data primer, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa, dari 32 responden karyawan BMT di Tulungagung jawaban yang tertinggi menyatakan sangat setuju terhadap kinerja karyawan BMT di Tulungagung. Dimana jawaban sangat setuju sebanyak 210 butir atau 64,8%

anggota, jawaban yang setuju sebanyak 110 butir atau 35,2% anggota, jawaban netral 0 butir atau 0%, tidak setuju 0 butir atau 0% dan jawaban sangat tidak setuju 0 butir atau 0%. Dengan tanggapan sangat setuju pada setiap item pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMT di Tulungagung selama ini sudah memenuhi tanggung jawabnya sebagai lembaga yang adil, baik, bermanfaat serta amanah, sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid ketika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel}. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 responden. Dari jumlah responden tersebut, dapat diketahui besarnya r_{tabel} adalah 0,338 (df = n-2 = 32-2 = 30) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi, data dikatakan valid ketika nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,338. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.7

Hasil uji validitas variabel karakteristik biografis (X1)

No	Soal	Corrected Item Tottal	R Tabel (N=32), Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,412	0,338	Valid
2	Soal 2	0,669	0,338	Valid
3	Soal 3	0,735	0,338	Valid
4	Soal 4	0, 513	0,338	Valid
5	Soal 5	0,615	0,338	Valid
6	Soal 6	0,513	0,338	Valid
7	Soal 7	0,457	0,338	Valid
8	Soal 8	0,547	0,338	Valid
9	Soal 9	0,735	0,338	Valid

10	Soal 10	0,412	0,338	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.7 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument karakteristik biografis dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempinyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 32 dengan taraf signifikasi 5% diperoleh nilai 0,338. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument karakteristik biografis adalah valid.

Tabel 4.8

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X2)

No	Soal	Corrected Item Tottal	R Tabel (N=32), Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,737	0,338	Valid
2	Soal 2	0,510	0,338	Valid
3	Soal 3	0,554	0,338	Valid
4	Soal 4	0, 473	0,338	Valid
5	Soal 5	0,389	0,338	Valid
6	Soal 6	0,375	0,338	Valid
7	Soal 7	0,600	0,338	Valid
8	Soal 8	0,737	0,338	Valid
9	Soal 9	0,509	0,338	Valid
10	Soal 10	0,509	0,338	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument gaya kepemimpinan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempinyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 32 dengan taraf signifikasi 5% diperoleh nilai 0,338. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.9

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

No	Soal	Corrected Item-Tottal	R Tabel (N=50), Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,361	0,338	Valid
2	Soal 2	0,721	0,338	Valid
3	Soal 3	0,636	0,338	Valid
4	Soal 4	0, 636	0,338	Valid
5	Soal 5	0,473	0,338	Valid
6	Soal 6	0,574	0,338	Valid
7	Soal 7	0,483	0,338	Valid
8	Soal 8	0,338	0,338	Valid
9	Soal 9	0,554	0,338	Valid
10	Soal 10	0,636	0,338	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan tabel-tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari instrument kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,338.

2. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Keputusan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan

Karakteristik biografis	0,854	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0.842	Reliabel
Kinerja karyawan	0.837	Reliabel

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari dari pada 0,60. Menurut Triton, hal ini menunjukkan bahwa instrument dinyatakan *Reliable.* Dengan demikian, instrument penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsiten.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov,* hasil pengujiannya dapat diketahui dari gambar di tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Biografis	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		32	32	32
Normal Parameters[a]	Mean	46.09	44.94	46.56
	Std. Deviation	3.073	3.026	2.895
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.105	.173
	Positive	.103	.105	.118
	Negative	-.144	-.102	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.815	.593	.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.520	.873	.294

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Dari tabel tersebut, diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig.*(*2-tailed*). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau α = 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal
b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel 4.12

Keputusan Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Asym. Sig. (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keputusan
Karakteristik biografis (X_1)	0,520	0,05	Normal
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,873	0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,294	0,05	Normal

` *Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Asym. Sig.* (*2-tailed*) semua varibel adalah lebih besar dari pada 0,05 atau 5%.

2. **Uji Multikolinieritas**

Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama

dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Biografis	.523	1.914
	Gaya Kepemimpinan	.523	1.914

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

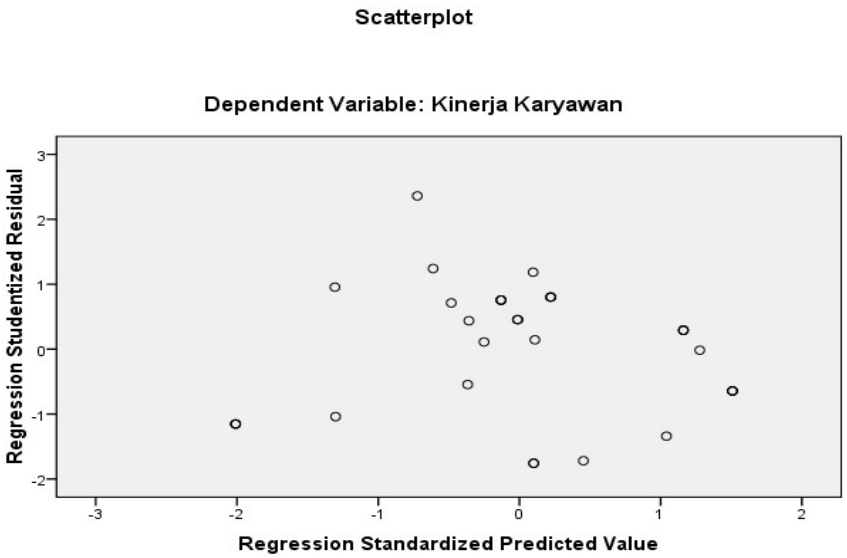
Berdasarkan *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai *VIF* adalah 1,914 (X1 atau karakteristik biografis), I,914 (X2 atau gaya kepemimpinan). Dengan demikian, dua variabel tersebut bebas dari masalah *multikolinieritas* dikarenakan *VIF* pada kedua variabel tersebut kurang dari 10, maka data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

3. **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar *Scatterplot* berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pola gambar *Scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun bawah angka 0 pada Sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak utuk dipakai.

E. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisi regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil dari pengujian Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.052	3.114		.980	.335
Karakteristik Geografis	.639	.086	.678	7.406	.000
Gaya Kepemimpinan	.313	.088	.327	3.579	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y = 3{,}053 + 0{,}639X_1 + 0{,}313X_2$

$Y = 3{,}053 + 0{,}639X_1 + 0{,}313X_2$

Atau Y = 3,053 + 0,639 (karakteristik biografis) + 0,313 (gaya kepemimpinan)

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,053 menyatakan bahwa jika variabel karakteristik biografis (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan sebesar (Y) 3,053 satuan.
2. Koefisien regresi X_1 (karakteristik biografis) sebesar 0,639 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel karakteristik biografis, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,639 satuan dan sebaliknya, jika variabel karakteristik biografis penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,639 satuan. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.

3. Koefisien regresi X_2 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,313 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,313 satuan dan sebaliknya, jika variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,313 satuan. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.

4. Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

F. Uji Hipotesa

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.Berikut adalah hasil dari uji t berdasarkan pengujian menggunakan *software SPSS versi 21* :

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
l(Constant)	3.052	3.114		.980	.335
Karakteristik Geografis	.639	.086	.678	7.406	.000
Gaya Kepemimpinan	.313	.088	.327	3.579	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Langkah-langkah pengujian Uji t sebagai berikut:

a. Variabel X1 (karakteristik biografis)

1) Merumusan Hipotesis

H0 : Karakteristik biografis tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

Ha : Karakteristik biografis mempengaruhi secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

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

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel karakteristik biografis sebesar 2.039 (diperoleh dengan cara mencari nilai df = n - 1 = 32 – 1 = 31, dan nilai α = 5%) dan nilai t_{hitung} sebesar 7.406. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7.406 > 2.039. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa karakteristik biografis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikasi t sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak.

b. Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan)

2) Merumusan Hipotesis

H0 :Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

Ha :Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

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

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel *kepemimpinan* sebesar 2.039 (diperoleh dengan cara mencari nilai df = n - 1 = 32 – 1 = 31, dan nilai α = 5%) dan nilai t_{hitung} sebesar 3.579. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.579 > 2,039. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikasi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka 0,001 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak.

2. **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari pengujian uji F :

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.904	2	113.452	99.787	.000[a]
	Residual	32.971	29	1.137		
	Total	259.875	31			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Geografis
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Langkah-langkah pengujian:

a.Perumusan Hipotesis

H0 : Karakteristik biografis dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung.

Ha : Karakteristik biografis dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada BMT di Tulungagung

Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 99.787 dan F_{tabel} sebesar 2.95, (V1 = k = 3, V2 = n-k-1 =32-3-1= 31), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 99.787 > 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu karakteristik biografis dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan signifikasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α 0,05, maka 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa karakteristik biografis dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

3. **Koefisien Determinasi (*Adjusted R Squere*)**

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independent penelitian memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934[a]	.873	.864	1.066

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Geografis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2017

Dalam tabel di atas angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,873 (berasal dari 0,934 x 0,934) . Nilai *R Square* berkisar antara 0 – 1. Nugroho dalam Sujianto menyatakan, untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0,864 artinya 86,4% variabel terikat kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel karakteristik biografis dan gaya kepemimpinan dan sisanya 13,6% (100% - 86,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam model.