BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi data

a. Sejarah berdirinya UPT Pelatihan Kerja

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung berdiri tanggal 13 Juni 1982 di atas tanah 2.0 Ha, pada saat itu bernama BLKIP yang merupakan UPT Kanwil DEPNAKER Jawa Timur. Dalam perjalanan waktu bahwa lembaga tersebut mengalami perubahan nama lembaga sesuai dengan tuntutan reformasi (otonomi daerah). Sesuai perubahan terakhir berdasarkan peraturan Gubernur No.122 tahun 2009, bahwa lembaga dimaksud menjadi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang secara teknis melaksanakan program pelatihan meliputi Kab. Tulungagung, Trenggalek dan Kab/Kota Blitar.[80]

b. Lokasi UPT Pelatihan Kerja

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung beralamat di Jl. Raya Ngunut Km. 8 Ds. Pulosari, Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

c. Visi dan Misi UPT Pelatihan Kerja

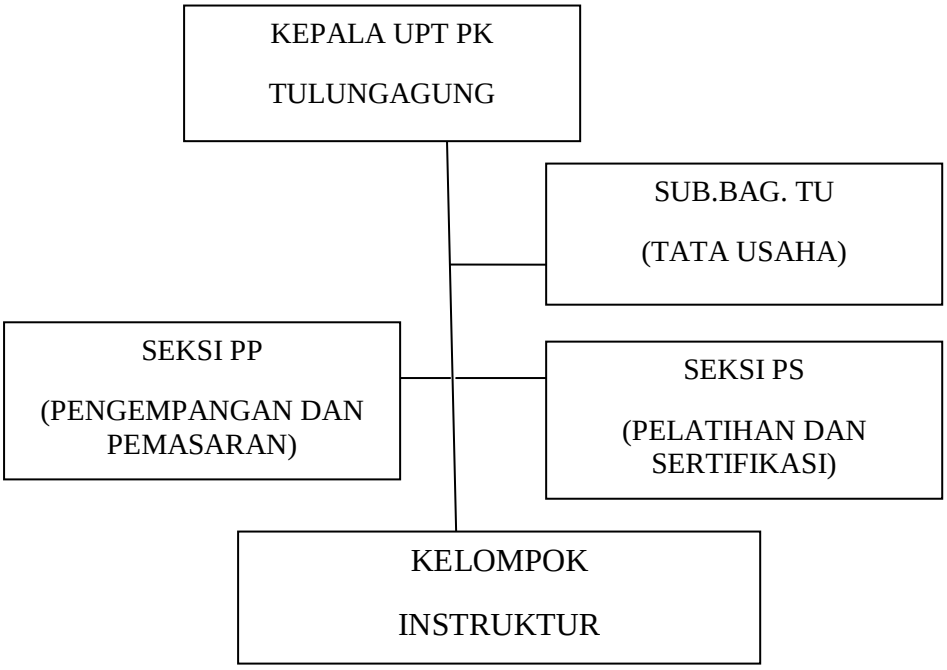
Visi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah terciptanya tenaga kerja yang kompeten & produktif dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja, serta mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah. Sedangkan misinya antara lain meningkatkan pelatihan kompetensi kerja Institusional, MTU, Inplant Training, Uji Kompetensi, Sertifikasi Kerja, Pengembangan

[80] Brosur UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 21-April-2016

Jejaring informasi pelatihan dan pasar kerja, serta pelayanan BKK (Bursa Kerja Khusus) & Kios 3 in 1 ++.[81]

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:[82]



e. Jumlah Pegawai UPT Pelatihan Kerja dan Jabatanya

Jumlah pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sebanyak 52 orang. Adapun daftar nama pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung beserta jabatannya sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

[81] *Ibid*, 21-April-2016
[82] Dokumentasi UPT Pelatihan Kerja, 21 April 2016

Tabel 4.1

Nama Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dan Jabatannya

No	Nama	L/P	Jabatan
1.	Dr. Sularno, M.Si	L	Kepala UPT PK
2.	Margono, ST,M.Si	L	Ka. Sub. Bag. Tata Usaha
3.	Nurhadi	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
4.	Wahyu Esdiningsih	P	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
5.	Budi Utomo	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
6.	Saiful Kholik	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
7.	Mugiyono	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
8.	Ika Purnamasari, S.Si	P	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
9.	Novia Primadani, S.Pd.I	P	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
10.	Anna Risa Rosida,S.Pd, SE	P	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
11.	Drs.Susilo Edhi H, M.Pd	L	Kasi Pengembangan & Pemasaran
12.	Sujarno	L	Staf Pengembangan & Pemasaran
13.	Siti Roihatul Jannah, SE, M.Si	P	Staf Pengembangan & Pemasaran
14.	Rini Fahriani Ambarwati, S.Pd	P	Staf Pengembangan & Pemasaran
15.	Drs. Andri Nugroho,Msi	L	Kasi Pelatihan dan Sertifikasi
16.	Edy susanto	L	Staf. Pelatihan dan Sertifikasi
17.	Harmen	L	Staf. Pelatihan dan Sertifikasi
18.	Supriyadi	L	Staf. Pelatihan dan Sertifikasi
19.	Sikha Zuliansadewi, S.Pd	P	Staf. Pelatihan dan Sertifikasi
20.	Endrika Nisworo, A.Md	P	Staf. Pelatihan dan Sertifikasi
21.	Suwigyo , M.Pd	L	Instruktur Madya Otomotif

No	Nama	L/P	Jabatan
22.	Achmad Mahmud,S.Pd	L	Instruktur Madya Tekmek
23.	Murkamto, S.Pd	L	Instruktur Madya Tekmek
24.	Wahyono,S.Pd	L	Instruktur Madya Tekmek
25.	Sakri, Amd	L	Instruktur Penyelia Tekmek
26.	Nur Khamim, S.Pd	L	Instruktur Madya Kej. Tekmek
27.	B.Budi Suhartoyo,S.Pd	L	Instruktur Madya Otomotif
28.	Hari Witono,S.Pd	L	Instruktur Madya Otomotif
29.	Haryono, S.Pd	L	Instruktur Madya Listrik
30.	In Suwaji	L	Instruktur Penyelia Listrik
31.	Tri Sulaksono P.,A.Md	L	Instruktur Penyelia Listrik
32.	Suharto, S.Sos		Inst. Muda Listrik
33.	Sutoto, SP,M.Si	L	Instruktur Madya Pertanian
34.	Sumaryono	L	Instruktur Penyelia Bangunan
35.	Dugel Winarto	L	Instruktur Penyelia Bangunan
36.	Endang Susilowati	P	Instruktur Penyelia Menjahit
37.	Sulastri	P	Instruktur Penyelia Menjahit
38.	Mathelda Lekatompessy	P	Inst. Penyelia Menjahit
39.	Djoko Prijanto, B.Sc	L	Inst. Penyelia Tata Niaga
40.	Martha Akhirudin,SP	L	Instruktur Kej. Processing
41.	Irma Fitria	P	Instruktur Bisnis & Manajemen
42.	Arif Mujib	L	Pengemudi
43.	Nur Kholis	L	Pramu Kantor
44.	Supiyan	L	Penjaga Kantor

No	Nama	L/P	Jabatan
45.	Ajeng Citra Resmi, S.Pd.I	P	Pegawai outsoursing
46.	Wisnu Kusuma Asmara, SP	L	Pegawai outsoursing
47.	M. Wahyu Tanata, S.Kom.	L	Pegawai outsoursing
48.	Marladi	L	Pegawai outsoursing
49.	Agus Setiawan	L	Pegawai outsoursing
50.	Danang Ariwibowo	L	Pegawai outsoursing
51.	Yanche Fernando, S.Pd	L	Pegawai outsoursing
52.	Irvan Efendi	L	Pegawai outsoursing[83]

f. Macam-Macam Kejuruan

Di UPT Pelatihan Kerja ada 14 kejuruan dan 63 sub kejuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.2 Macam-Macam Kejuruan

No	Kejuruan	Sub Kejuruan
1	Teknik Manufktur	1.1. Mesin Produksi
		1.2. Instalasi Pipa
		1.3. Kerja Pelat
		1.4. Pengecoran Logam
		1.5. CNC
2	Teknik las	2.1. Las Industri
		2.2. Fabrikasi
		2.3. Las Bawah Air
3	Teknik Otomotif	3.1. Teknik Kendaraan Ringan
		3.2. Teknik Sepeda Motor
		3.3. Teknik Alat Berat
4	Teknik Listrik	4.1. Instalasi Penerangan
		4.2. Instalasi Tenaga
		4.3. Otomasi Industri

[83] Daftar Nominatif Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 21-April-2016

No	Kejuruan	Sub Kejuruan
5	Teknik Elektronika	5.1. Telekomunikasi
		5.2. Instrumentasi dan Kontrol
		5.3. Audio Video
6.	Refrigeration	6.1. Teknik Refrigerasi Domestik
		6.2. Teknik Tata Udara
7	Bangunan	7.1. Konstruksi Batu dan Beton
		7.2. Konstruksi Kayu
		7.3. Gambar Bangunan
		7.4. Furniture
		7.5. Konstruksi Baja Ringan
		7.6. Pekerjaan Gipsum
		7.7. Survei dan Pemetaan
		7.8. Pembesian
8	Bisnis Dan Manajemen	8.1. Sekretaris
		8.2. Administrasi Perkantoran
		8.3. ICT for Secretary
		8.4. Keuangan
		8.5. Tata Niaga / Penjualan
		8.6. Bahasa
		8.7. Kewirausahaan
9	Teknologi Informasi Dan Komunikasi	9.1. Networking / TKJ
		9.2. Technical Support / Teknisi Komputer
		9.3. Computer Engineering
		9.4. Pemrograman
		9.5. Multimedia
		9.6. Database
		9.7. System Analyst
		9.8. Graphic Design
		9.9. Office Tools / Operator Komputer
		9.10. Artificial Intellegence
		9.11. IT Governance
		9.12. Public Relation
10	Garmen Apparel	10.1. Menjahit (Knitting, woven)
		10.2. Teknik Bordir
		10.3. Teknik Pola
11	Tata Kecantikan	11.1. Kecantikan Kulit
		11.2. Kecantikan Rambut
12	Tata Busana	12.1. Fashion Desain
		12.2. Fashion Teknologi

No	Kejuruan	Sub Kejuruan
13	Pertanian	13.1. Mekanisasi Pertanian
		13.2. Tanaman Pangan
		13.3. Hortikultura
		13.4. Mix Farming
		13.5. Pengolahan Tanah
		13.6. Konservasi Lahan
		13.7. Budidaya Tanaman
14	Processing	14.1. Pengolahan Hasil Pertanian
		14.2. Pengolahan Hasil Perikanan
		14.3. Pengolahan Hasil Peternakan.[84]

g. Data Responden

1. Jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden UPT Pelatihan Kerja adalah sebagai berikut

Tabel. 4.3 jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	39 orang
2.	Perempuan	13 orang
Jumlah		52 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tentang jenis kelamin responden pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 39 orang. Sedangkan sisanya responden perempuan sebanyak 13 orang.

[84] Berita Acara tentang Pembahasan dan Kesepakan Nomenklatur Kejuruan dan Sub Kejuruan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 21-April-2016

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden UPT Pelatihan Kerja sebagai berikut

Tabel 4.4 Usia responden

No.	Usia Responden	Jumlah
1.	20 -30 tahun	11 orang
2.	31 -40 tahun	7 orang
3.	41 - 50 tahun	3 orang
4.	>50 tahun	31 orang
Jumlah		52 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

. Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tentang usia responden pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berusia > 50 tahun yaitu sebanyak 31 orang. Sedangkan sisanya responden berusia 20–30 tahun sebanyak 11 orang, responden berusia 31– 40 tahun sebanyak 7 orang dan responden 41-50 tahun sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden adalah berusia > 50 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden UPT Pelatihan Kerja sebagai berikut

Tabel 4.5 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SMA / SMK	19 orang
2.	D III	3 orang
3.	S-1	21 orang
4.	S-2	8 orang
5.	S-3	1 orang
Jumlah		52 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tentang pendidikan responden pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah S-1 yaitu sebanyak 21 orang. Sedangkan sisanya responden SMA/SMK sebanyak 19 orang, responden D III sebanyak 3 orang, responden S-2 sebanyak 8 orang dan responden S-3 sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden adalah S1.

4. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden UPT Pelatihan Kerja sebagai berikut

Tabel 4.6 Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala UPT PK	1 orang
2.	Kasi Pengembangan dan pemasaran	1 orang
3.	Staff Pengembangan dan pemasaran	4 orang
4.	Kasi pelatihan dan sertifikasi	1 orang
5.	Staff pelatihan dan sertifikasi	5 orang
6.	Kasubag tata usaha	1 orang
7.	Staff tata usaha	8 orang
8.	Instruktur	20 orang

No.	Jabatan	Jumlah
9.	Outsourcing	8 orang
10.	Penjaga kantor	1 orang
11.	Pramu kantor	1 orang
12.	Pengemudi	1 orang
Jumlah		52 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa tentang jabatan responden pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah instruktur yaitu sebanyak 20 orang. Sedangkan sisanya responden kepala UPT Pelatihan Kerja sebanyak 1 orang, responden kasi pengembangan dan pemasaran sebanyak 1 orang, responden staff pengembangan dan pemasaran sebanyak 4 orang, responden kasi pelatihan dan sertifikasi sebanyak 1 orang, responden staff pelatihan dan sertifikasi sebanyak 5 orang, responden kasubag tata usaha sebanyak 1 orang, responden staff tata usaha sebanyak 8 orang, responden outsourcing sebanyak 8 orang, responden pramu kantor sebanyak 1 orang, responden penjaga kantor sebanyak 1 orang dan pengemudi sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja yang diambil sebagai responden adalah instruktur.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

   a. Uji Validitas

   Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur angket (kuesioner). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan progam SPSS versi 16,0. Dari perhitungan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil uji validitas faktor X1,X2,X3 dan Y

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	0,444	Valid
X1.2	0,414	Valid
X1.3	0,365	Valid
X1.4	0,561	Valid
X1.5	0,630	Valid
X1.6	0,360	Valid
X1.7	0,343	Valid
X2.1	0,654	Valid
X2,2	0,567	Valid
X2.3	0,431	Valid
X2.4	0,657	Valid
X2.5	0,575	Valid
X2.6	0,614	Valid
X2.7	0,417	Valid
X3.1	0,321	Valid
X3.2	0,343	Valid
X3.3	0,317	Valid
X3.4	0,426	Valid
X3.5	0,658	Valid
X3.6	0,485	Valid
X3.7	0,552	Valid
Y.1	0,637	Valid
Y.2	0,658	Valid
Y.3	0,549	Valid
Y.4	0,486	Valid
Y.5	0,544	Valid
Y.6	0,572	Valid

Nomor item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y.7	0,436	Valid

Sumber: data primer yang diolah.2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo, Suyuthi dan Sugiyono menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construc*t yang kuat.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis SPSS versi 16,0 dengan hasil berikut ini:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas faktor X1,X2,X3 dan Y

Nomor item	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan
X1.1	0,700	Reliabel
X1.2	0,698	Reliabel
X1.3	0,710	Reliabel
X1.4	0,659	Reliabel
X1.5	0,642	Reliabel
X1.6	0,710	Reliabel
X1.7	0,720	Reliabel
X2.1	0,774	Reliabel
X2.2	0,791	Reliabel
X2.3	0,816	Sangat Reliabel
X2.4	0,775	Reliabel
X2.5	0,790	Reliabel
X2.6	0,783	Reliabel
X2.7	0,813	Sangat Reliabel
X3.1	0,713	Reliabel
X3.2	0,710	Reliabel
X3.3	0,715	Reliabel
X3.4	0,701	Reliabel
X3.5	0,631	Reliabel
X3.6	0,675	Reliabel
X3.7	0,670	Reliabel

Nomor item	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan
Y.1	0,775	Reliabel
Y.2	0,773	Reliabel
Y.3	0,789	Reliabel
Y.4	0,800	Sangat Reliabel
Y.5	0,791	Reliabel
Y.6	0,786	Reliabel
Y.7	0,808	Sangat Reliabel

Sumber : data primer yang diolah ,2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, nilai *Cronbach's Alpha If item Delected* lebih dari 0,61-0,80 yang berarti bahwa konstruk semua pertanyaan kepemimpinan Islam (X1) adalah reliabel, nilai Cronbach's *Alpha If item Delected* lebih dari 0,61-0,80 yang berarti konstruk pertanyaan etos kerja (X2) adalah reliabel tetapi etos kerja pada pertanyaan nomor 2 dan 7 nilai *Cronbach's Alpha If item Delected* sebesar 0,816 dan 0,813 yang berarti sangat reliabel. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha If item Delected* lebih dari 0,61-0,80 yang berarti konstruk semua pertanyaan lingkungan kerja (X3) adalah reliabel. Dan nilai *Cronbach's Alpha If item Delected* lebih dari 0,61-0,80 yang berarti konstruk pertanyaan kinerja pegawai (Y) adalah reliabel tetapi kinerja pegawai pada pertanyaan 7 nilai *Cronbach's Alpha If item Delected* sebesar 0,808 yang berarti sangat reliabel.

2. Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		52	52	52	52
Normal Parameters[a]	Mean	31.58	30.10	28.56	29.98
	Std. Deviation	2.235	2.243	2.296	2.322
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.152	.174	.169
	Positive	.126	.152	.174	.169
	Negative	-.152	-.137	-.154	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.096	1.094	1.252	1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181	.182	.087	.104

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai *sig.* variabel kepemimpinan Islam adalah 0,181 > 0,05 adalah normal, nilai sig. variabel etos kerja adalah 0,182 > 0,05 adalah normal, nilai *sig.* variabel lingkungan kerja adalah 0,087 > 0,05 adalah normal dan variabel kinerja pegawai adalah 0,104 > 0,05 adalah normal.

3. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Multikolinieritas

      Untuk mendeteksi adanya multikolinialitas Nugroho menyatakan jika nilai *Variance Inflatiaon Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients[a]

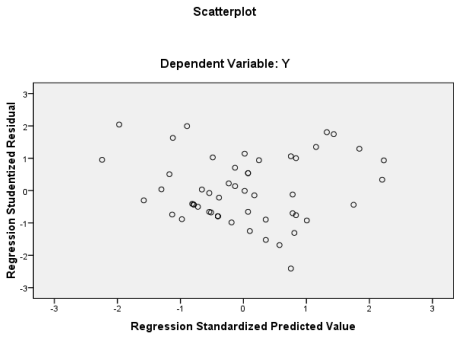
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.749	1.336
	X2	.729	1.372
	X3	.856	1.169

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,336 variabel kepemimpinan Islam (X1), 1,372 variabel etos kerja (X2) dan 1,169 variabel lingkungan kerja (X3). Hasil ini berarti terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis:

1) Titik titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar 0
2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Maka dapat disimpulkan hasil dari uji heteroskedastisitas mendeteksi bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja) terhadap dependen (kinerja pegawai) dengan mengunakan uji regresi linier berganda di peroleh data sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.417	4.313		1.488	.143
	X1	-.043	.127	-.041	-.336	.738
	X2	.598	.129	.578	4.649	.000
	X3	.242	.116	.239	2.084	.043

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.11 di atas digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

Y= 6,417 + -0,043X_1 + 0,598 X_2+0,242 X_3 atau

kinerja pegawai = 6,417 + -0,043 (kepemimpinan Islam) + 0,598 (etos kerja) + 0,242 (lingkungan kerja)

Keterangan:

a. Konstanta sebesar 6,417 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan Islam, etos kerja, lingkungan kerja dalam keadaan konsta/tetap maka kinerja pegawai sebesar 6,417.

b. Koefsien regresi X_1 sebesar -0,043 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan Islam akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,043 satuan. Dan sebaliknya, jika kepemimpinan Islam turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami peningkatan sebesar 0,043 satuan dengan anggapan $X_{2,}$dan X_3 tetap.

   Jadi dalam analisa regresi linier berganda di peroleh hasil nilai Sig. sebesar 0,738 dengan α 5% dan nilai β dalam *unstandardized coefficients* variabel kepemimpinan Islam menunjukkan angka sebesar -0,043. Artinya pada saat kepemimpinan Islam menaikan 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,043 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

c. Koefisen regresi X_2 sebesar 0,598 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,598 satuan. Dan sebaliknya jika etos kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,598 satuan dengan anggapan $X_{1,}$dan X_3tetap.

Jadi dalam analisa regresi linier berganda di peroleh hasil nilai Sig. sebesar 0,000 dengan α 5% dan nilai β dalam *unstandardized coefficients* variabel etos kerja menunjukkan angka sebesar 0,598 . Artinya pada saat etos kerja menaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,598 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

d. Koefisen regresi X_3 sebesar 0,242 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,242 satuan. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,242 satuan dengan anggapan $X_{1,}$dan X_2tetap.

Jadi dalam analisa regresi linier berganda di peroleh hasil nilai Sig. sebesar 0,043 dengan α 5% dan nilai β dalam *unstandardized coefficients* variabel lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,242 . Artinya pada saat lingkungan kerja menaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,242 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.

Tabel 4.12 Uji T-test

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.417	4.313		1.488	.143
	X1	-.043	.127	-.041	-.336	.738
	X2	.598	.129	.578	4.649	.000
	X3	.242	.116	.239	2.084	.043

a. Dependent Variable: Y

1) Variabel kepemimpinan Islam dengan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Cara pertama :

Dalam tabel 4.12 di atas diperoleh nilai *Sig*. sebesar 0,738 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%) 0,05 maka : Sig. >

α = 0,738 > 0,05 jadi H_0 diterima H_1 ditolak sehingga kepemimpinan Islam berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Cara kedua :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = -0,336 < 1,674 maka H_0 diterima H_1 ditolak sehingga kepemimpinan Islam berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

2) Variabel etos kerja dengan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Cara pertama:

Dalam tabel 4.12 di atas diperoleh nilai *Sig*. sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%) 0,05 maka : Sig. < α = 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_1 diterima sehingga etos kerja berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Cara kedua:

Jika t_{hitung} > t_{tabel} =4,649 > 1,674 maka H_0 ditolak H_1 diterima sehingga etos kerja berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

3) Variabel lingkungan kerja dengan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung,

H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Cara pertama:

Dalam tabel 4.12 di atas diperoleh nilai *Sig*. sebesar 0,043 dibandingkan dengan taraf signifikansi (α = 5%) 0,05 maka : Sig. < α = 0,043 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_1 diterima sehingga lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Cara kedua:

Jika t_{hitung} > t_{tabel} = 2,084 > 1,674 maka H_0 ditolak H_1 diterima sehingga lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan

secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

b. Uji F

Uji F digunakan menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.243	3	42.081	13.580	.000[a]
	Residual	148.738	48	3.099		
	Total	274.981	51			

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13,580 dengan tingkat signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau α = 0,05), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Output ini digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

H_0 = ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H_1 = ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Cara pertama:

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa sig adalah 0,000 maka 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Cara kedua:

Jika$F_{hitung} > F_{tabel} =$ 13,580 > 2,78 maka H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.14 hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678[a]	.459	.425	1.760	1.537

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

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.14 diatas terlihat bahwa angka *R Square* sebesar 0,459. Nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Nuggroho 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. Jadi *Adjusted R Square* adalah 0,425 ini berarti variabel kepemimpinan Islam (X1), etos kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi dan pelatihan kerja[85]

[85] Nyowani Tri Whyuni, *Pengaruh Motivasi dan pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Karya Mugi Sentosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha kediri, (*Tulungagung: Skripsi Tidak diterbitkan, 2014), hal. 137-138