

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung

Struktur sosial saat ini menunjukkan bahwa hingga pertengahan tahun 2007, 37 juta penduduk Indonesia masuk katagori miskin. Pada sektor ekonomi 34,8% juta pengusaha kecil belum mempunyai akses permodalan maupun akses pemasaran. Sementara hampir 80% asset ekonomi nasional di pegang dan di kuasai hanya segelintir orang. Kondisi yang timpang seperti ini akan mengancam stabilitas sosial, ekonomi, politik bangsa Indonesia.

Untuk mengatasi ketimpangan ekonomi dan kesenjangan sosial tersebut, Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat bertekad memberdayakan potensi ekonomi dan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut dilakukan dengan mendirikan Balai Usaha Mandiri Terpadu / Baitul Maal Wat Tamwil atau di singkat BMT. BMT adalah sebuah lembaga ekonomi syari'ah berbadan hukum koperasi yang memberikan bantuan permodalan kepada pengusaha kecil dengan system bagi hasil. Sementara PINBUK akan memberikan bantuan manajemen, pendampingan dan membentuk jaringan pemasaran. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas SDM, PINBUK selalu mengadakan pelatihan secara berkala.

Hingga saat ini jaringan PINBUK secara nasional telah terbentuk hampir di semua Kabupaten di seluruh Indonesia, hingga akhir tahun 2006 telah berdiri 3000 BMT di seluruh Indonesia yang siap memberikan

permodalan usaha kecil bawah. Sedangkan di Tulungagung hingga saat ini telah berdiri 20 BMT dengan anggota rata-rata 500-2000 orang. Masing-masing BMT mempunyai visi meningkatkan potensi ekonomi masyarakat yang berada disekitarnya dengan model kemitraan. Adapun pendiri Yayasan ini adalah Prof. DR. Ing. H BJ. Habibie (Ketua ICMI Pusat), KH. Hasan Basri (alm) (Ketua Umum MUI Pusat), H. Zainul Bahar Noor, SE (Direktur Utama Bank Muamalat Indonesia)

Pinbuk merupakan badan pekerja dari Yayasan Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (YINBUK) yang didirikan di Jakarta pada tanggal 13 Maret 1995 dengan Akta Notaris Ny. Lely R Yudho Paripurna, SH. Nomor : 5/1995.

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

1. Tujuan Berdirinya PINBUK

- a. Mendukung tumbuh dan kembangnya Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber ekonomi rakyat kecil, serta lembaga-lembaga pendukung pembangunan.

- b. Ikut serta meletakkan landasan yang kuat bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional secara berkelanjutan.
- c. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan SDA dan SDM untuk mengelola potensi daerah hingga terwujud otonomi daerah yang luas, mandiri dan terintegrasi.

2. Program Kerja PINBUK

Dengan memperhatikan permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia terutama dalam mengatasi ketimpangan ekonomi dan kesenjangan sosial, PINBUK telah merumuskan program kerja sebagai berikut:

a. Program Jangka Pendek

Menetapkan lembaga strategis pengembangan ekonomi masyarakat bawah melalui :

- 1) Penggalangan persamaan persepsi dikalangan masyarakat, LSM dan pemerintah tentang pola pengembangan usaha kecil bawah.
- 2) Mengadakan pelatihan ketrampilan dan pendampingan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang tumbuh dan berkembangnya sektor ekonomi.
- 3) Pengembangan system pemasaran dan system manajemen untuk menunjang usaha kecil bawah, kecil dan menengah.
- 4) Mendorong pendirian dan pengembangan BMT di akar rumput daerah-daerah kecamatan dan desa-desa se Kab. Tulungagung

b. Program Jangka Menengah.

- 1) Membina dan mengembangkan pengusaha kecil agar menjadi pengusaha yang tangguh dan mandiri.
- 2) Meningkatkan kemampuan pengusaha kecil dalam penguasaan teknologi, pangsa pasar dan akses permodalan.
- 3) Pengembangan model-model pembinaan LKMS agar menjadi sebuah lembaga mandiri dalam menggerakkan ekonomi kerakyatan.
- 4) Pengembangan kelembagaan dan fungsi PINBUK sebagai fasilitator dan incubator bagi usaha kecil.

c. Program Jangka Panjang

- 1) Menjadikan usaha kecil sebagai sarana pemerataan asset nasional yang berkeadilan dan efektif dalam mendukung pembangunan nasional.
- 2) Melahirkan SDM yang mempunyai kompetensi dan kemandirian dalam sektor usah dan dunia kerja.
- 3) Menjadikan usaha kecil sebagai kekuatan pembangunan struktur masyarakat pedesaan yang maju dan berkelanjutan.
- 4) Meningkatkan peranan usaha kecil dan penentuan arah kebijakan pembangunan ekonomi di berbagai tingkatan penentuan keputusan.

3. Fungsi dan Peran PINBUK

Perencanaan dan pelaksanaan program kerja PINBUK seperti tersebut diatas di sesuaikan dengan fungsi dan peranan PINBUK dalam pemberdayaan ekonomi rakyat, yaitu:

- a. Fungsionalisasi, yaitu memfungsikan dan memanfaatkan lembaga-lembaga masyarakat yang telah ada, termasuk lembaga pemerintah. Dalam hal ini PINBUK berperan sebagai *Driving Force* atau dinamisator berbagai potensi masyarakat.
- b. Integrasi, yaitu memperkuat mekanisme kerja berdasarkan kesamaan tujuan dan target-target antar lembaga yang telah ada. Dalam hal ini pinbuk sebagai katalisator berbagai potensi masyarakat untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Institusionalisasi, yaitu memperkuat keberadaan lembaga-lembaga di masyarakat khususnya lembaga perekonomian masyarakat lapisan bawah.
- d. Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu setiap kebijakan dan aktifitas selalu diarahkan untuk peningkatan kualitas SDM.
- e. Solidaritas dan Efisiensi, yaitu pengembangan lembaga ekonomi kerakyatan yang bukan saja efisien dan produktif tetapi juga memegang prinsip solidaritas dan kesetiakawanan.

4. Kemampuan Lembaga

Dalam usianya yang hampir 10 tahun PINBUK telah memiliki kemampuan yang cukup besar dalam upaya pengembangan ekonomi

kerakyatan. Karena PINBUK memiliki SDM yang memadai dan telah terbiasa bekerja dengan pemerintah, swasta, maupun lembaga-lembaga lain dalam memotivasi dan menggalang potensi masyarakat untuk membangun perekonomian yang lebih baik. Sebagai LSM, PINBUK mempunyai kemampuan sebagai berikut :

a. Pengembangan Masyarakat

PINBUK telah melakukan pengembangan masyarakat melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan dalam memanfaatkan dan mengolah sumberdaya ekonomi yang ada di sekitarnya. Sehingga terjadi perubahan sikap di masyarakat untuk merubah nasib dan kebiasaan hidup yang kurang produktif.

Banyak fakta yang dapat mendukung dan membuktikan bahwa masyarakat lapisan bawah telah mengalami proses perubahan kearah kemajuan, Hal ini dapat terlihat dari semakin meningkatnya minat dan peran serta masyarakat untuk mendirikan dan menjadi anggota BMT, Kopsyah, KUB maupun KSM yang lain. Lembaga semacam ini akan memperkokoh perekonomian anggota menjhadi lebih kuat dan mandiri.

b. Pemberdayaan Ekonomi Rakyat

PINBUK berusaha memberdayakan ekonomi masyarakat kecil melalui Balai usaha Mandiri Terpadu (BMT), hingga saat ini telah berdiri 3000 BMT di seluruh Indonesia dan 20 BMT di Tulungagung. BMT-BMT ini akan memberikan bantuan permodalan

dengan system bagi hasil, bantuan manajemen dan pemasaran hasil usaha masyarakat. Dari bantuan ini diharapkan terjadi peningkatan pendapatan, sehingga kesejahteraan masyarakat semakin meningkat.

Kegiatan ini secara riil ternyata membawa dampak dan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat dilapisan bawah memiliki kemampuan dan kemauan untuk maju dan berkembang secara mandiri. Tetapi di perlukan adanya lembaga yang secara terus menerus melakukan pembinaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi secara terintegrasi.

c. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

PINBUK sebagai lembaga yang memfasilitasi lahirnya BMT, maka pelatihan yang sering dilakukan adalah pelatihan tentang pengelolaan BMT, tetapi selain itu PINBUK juga menyelenggarakan pelatihan bagi pengusaha kecil tentang kewirausahaan, manajemen, pemasaran dan cara membentuk Kelompok Usaha Bersama (KUB). Hal ini dilakukan untuk menyiapkan usahawan-usahawan kecil yang tangguh dan mandiri.

B. BMT Sahara Tulungagung

1. Sejarah Berdirinya BMT Sahara

Baitul Maal Wat Tamwil yang selanjutnya disingkat BMT adalah sebuah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang di operasikan dengan sistem yang sesuai dengan syari'at Islam. BMT merupakan institusi yang

menjalankan dua kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul Maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), Baitul Tamwil (Kegiatan bisnis).

Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dengan mendorong kegiatan menabung dan menyalurkan pembiayaan produktif, juga melaksanakan sosial dengan menggalang titipan dana sosial, seperti zakat, infaq, dan sadaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Kopsyah BMT Sahara adalah Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (LKMS) yang berperan sebagai motor penggerak dan media penghubung antara *aghnia'* (pihak yang berkelebihan dana) dan *dhuafa* (yang kekurangan dana) dengan menerapkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Hal ini bertujuan untuk membantu beban ekonomi masyarakat yang seringkali terperosok dengan tangan-tangan rentenir yang mencekoki bunga yang tinggi dan hanya bertujuan *profit oriented*.

Kopsyah BMT Sahara sebagai lembaga keuangan alternatif yang didirikan oleh, dari, dan untuk masyarakat telah memberikan harapan baru bagi pengembangan ekonomi masyarakat bawah. Ini karena perputaran dananya semaksimal mungkin digunakan untuk masyarakat sendiri sehingga lebih sesuai dengan tradisi masyarakat.

Berangkat dari perjalanan panjang mulai dari proses pendirian sampai dengan masa pertumbuhan di tahun ke-15. Pengokohan sistem kelembagaan dan keuangan BMT Sahara secara *massive* perlu

ditingkatkan. Sebagaimana Visi, Misi dan Tujuan yang dimiliki oleh Kopsyah BMT Sahara sebagai berikut:

- a. Visi: Terwujudnya BMT yang terdepan, tangguh dan profesional dalam membangun ekonomi umat.
- b. Misi:
 - 1) Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
 - 2) Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi.
 - 3) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
 - 4) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa layanan.
 - 5) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta proporsional dan berkelanjutan.
 - 6) Turut serta dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.
- c. Tujuan: Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.
- d. Motto: Menjalin Ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi Ummah.

BMT Sahara berdiri pada tanggal 10 Maret 1999 dan beroperasi secara legal dengan sertifikat operasi yang dikeluarkan oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Nomor: 10115/SO/Pinbuk/III/1999 sebagai Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) BMT binaan PINBUK berdasarkan naskah kerja sama antara Bank Indonesia dengan PINBUK Nomor: 003/MOU/PH.BK.PINBUK/IX-95 tanggal 27 September 1995. Kemudian BMT Sahara diperkuat dengan badan hukum dari Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang disahkan oleh kantor Koperasi dan UMKM melalui SK Nomor: 188.2/164/BH/XVI.29/XII/2006.

Awalnya BMT Sahara hanya memiliki satu kantor yaitu Ruko Kembangore No. 2A Bolorejo Kauman Tulungagung. Namun karena semakin banyak nasabah/anggota dari berbagai tempat. Akhirnya, BMT Sahara membuka cabang di Kecamatan Bandung pada tahun 2010 tepatnya di Jalan Raya Bakalan No. 7 Suruhan Kidul Kecamatan Bandung.

2. Susunan Kelembagaan

Adapun susunan atau komposisi kelembagaan Kopsyah BMT Sahara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1**Susunan Pengawas Kopsyah BMT Sahara**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	KH. Hadi Mahfudz	Bolorejo Kauman Tulungagung	Pengawas Syariah
2	H. Nyadin, MAP	Bago Tulungagung	Pengawas Manajemen
3	H. Rohmat Shidiq	Suruhankidul Bandung Tulungagung	Pengawas Keuangan

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

Tabel 4.2**Susunan Pengurus Kopsyah BMT Sahara**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Moch Subchan	Batangsaren Kauman Tulungagung	Ketua
2	H. Abdul Aziz P.	Ketanon Kedungwaru Tulungagung	Wakil Ketua
3	Drs. Zulkornen A.	Mangunsari Kedungwaru Tulungagung	Sekretaris
4	Bambang El Faruq	Mangunsari Kedungwaru Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

Tabel 4.3**Pengelola/Karyawan BMT Sahara**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Mustofa, SE.,MM	Plosokandang Ked.waru Tulungagung	Manajer
2	Mamik Muyanti, SP	Tertek Tulungagung	Kasir/ZIS
3	Rifa Kuswoyo	Tawangsari Kedungwaru Tulungagung	Pembiayaan
4	Vidha Ariani, S.Sos	Tiudan Gondang Tulungagung	Pembukuan/Te ller
5	Erni Susanti, S.Pd	Bendungan Gondang	Pembukuan/Te

		Tulungagung	Iler
6	Ropingi	Rejosari Gondang Tulungagung	Pembiayaan
7	Susilo, A.Ma.	Bantengan Bandung Tulungagung	Manajer Cabang
8	M. Ali Tamrin, M.Sy	Suwaru Bandung Tulungagung	Pembiayaan
9	Nunuk Maharani, S.Kom	Melis Gandusari Trenggalek	Kasir Kancab
10	Inganatus Sholihah, Amd	Ngunggahan Bandung Tulungagung	Pembukuan Kancab
11	Hariyanto	Tanggulwelahan Besuki Tulungagung	Pembiayaan
12	Ramadhan	Penjor Pagerwojo Tulungagung	Collector
13	Ahmad Rifqy Syafi'i, S.E.I	Suruhankidul Bandung Tulungagung	Marketing
14	M. Ivan Wahyudi, S.Pd.I	Karangrejo Boyolangu Tulungagung	Administrasi

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

C. BMT Harapan Ummat Tulungagung

1. Latar Belakang Lahirnya BMT HARUM

Krisis ekonomi yang berkepanjangan dan belum ada solusinya saat ini. Hampir 85% penduduk Indonesia Muslim, tetapi ironisnya perekonomian negeri ini dipegang dan dikendalikan oleh non Muslim. Bahwa saat ini telah terjadi ketidakadilan dalam sektor moneter. Sebagian besar rakyat negeri ini menyimpan uangnya di Bank Konvensional, namun Bank sangat enggan mengucurkan dananya untuk pengembangan usaha mereka dengan alasan tidak kredibel, memakan banyak biaya dan sebagainya sehingga mereka banyak yang berhubungan dengan rentenir. Sebagian besar kaum muslim negeri ini belum sadar dengan kewajiban mengeluarkan Zakat, Infaq, dan Shodaqoh untuk membantu kaum Dhuafa dan untuk kegiatan sosial lainnya. BMT

HARUM (Harapan Ummat) dirintis pada tahun 1996 dan mulai operasional sepenuhnya pada 25 Januari 2002 yang sekarang terletak di Jln. Letjend Suprpto No. 24 Kepatihan Tulungagung.

Adapun visi dan misi dalam BMT harum adalah sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sehingga mampu berperan dalam membangun peradaban umat menuju ridho Allah SWT.

b. Misi

- 1) Membangun Lembaga Keuangan Islam yang kuat ,terpercaya dan memiliki jaringan yang luas.
- 2) Memberikan kepercayaan dan rasa aman bagi para Anggota dan mitra kerja.
- 3) Berkomitmen menjadi Lembaga Keuangan yang sesuai syari'ah yang berorientasi pada usaha mikro dan kecil.

2. Dasar Operasional BMT HARUM

- a. Sertifikat pengukuhan BMT oleh presiden RI.
- b. Sertifikat operasional PINBUK nomor 031020084/PINBUK/II/99 Tanggal 26 Februari 1999.
- c. SK Menteri Koperasi & UKM No.651/BH/KWK 13/VII/98 Tanggal 18 Agustus 1998.

3. Susunan Pengurus

Tabel 4.4

Susunan Pengurus BMT Harum

No	Nama	Jabatan
1	Dr. H. Laitupa AM, SpPD	Penasehat
2	Drs. H. Rokhani Sukamto	Ketua
3	H. Supangat	Sekretaris
4	H. Djuwito	Bendahara
6	M. Baderi	Manajer
7	Dra. Primayanti	Kasir
8	Sundiyah	Staf Akuntansi
9	Zulianis Salamah	Staf Akuntansi
10	Eko Susanto	Korlap
11	Irma Suryani	Korlap
12	Susianto	Korlap

Sumber: diolah dari RAT BMT Harum

D. BMT Muamalah Tulungagung

1. Sejarah Berdirinya BMT Muamalah

BMT adalah milik masyarakat yang didirikan oleh masyarakat, dikelola oleh masyarakat dan harus bermanfaat bagi masyarakat, sehingga keberadaannya akan selalu dikontrol dan diawasi oleh masyarakat. Pendirian BMT diawali dengan pembentukan Panitia Persiapan Pembentukan BMT (P3B) yang bertugas mensosialisasikan BMT kepada tokoh-tokoh masyarakat, mempersiapkan pengurus dan pengelola serta mencari dukungan modal awal dengan keanggotaan BMT berjumlah minimal 20 orang.

BMT adalah lembaga ekonomi keuangan mikro syariah yang orientasinya pada profit oriented dan non profit yang didirikan oleh beberapa alumni STAIN Tulungagung pada rapat pembentukan

koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 15 Juli 1998 yaitu Bapak Nyadien, Bapak Ahmad Thohir, Bapak M. Agus Salim dan juga pihak-pihak lainnya seperti Bapak Muh. Isa Anshori dan Lyssa Sutiningsih, yang kemudian disahkan oleh Kepala Kantor Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tulungagung No. 02/II/KDK.13/18/VIII/1998 pada tanggal 28 Agustus 1998, dengan nama koperasi Baitul Maal Wa Tamwil ” (KBMT Muamalah) yang beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 Tulungagung yang kemudian sekarang bernama Kopsyah BMT Muamalah yang beralamat di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung. Seperti yang dipaparkan oleh salah satu pengurus di Kopsyah BMT Muamalah Bpk H.S sebagai berikut: Sebenarnya dulu Kopsyah BMT Muamalah menjadi satu dengan BMT Pahlawan pusat pada tahun 1998 yang beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 atau depan pasar ngemplak Tulungagung. Kemudian Kopsyah BMT Muamalah mulai berdiri sendiri dan mencari tempat baru untuk menjalankan operasionalnya yang bertempat di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung hingga sampai sekarang ini.

Kopsyah BMT Muamalah yang sekarang beralamat di Jl. MT Haryono IV/06 Tulungagung, yang sebelumnya beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 Tulungagung ini mengembangkan usahanya pada sektor keuangan dan sosial. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta

menyalurkan kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Usaha menghimpun serta menyalurkan atau pembiayaan pada Kopsyah BMT Muamalah adalah simpanan murobahah, tabungan, deposito dan rahn.

2. Visi dan Misi Kopsyah BMT Muamalah

Visi BMT adalah terwujudkan kualitas anggota BMT pada khususnya dan masyarakat pada umumnya yang selamat, damai dan sejahtera sehingga mampu berperan sebagai wakil-pengabd Allah memakmurkan kehidupan ummat manusia.

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian yang maju, berke mbang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan berkehati-hatian berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT.

3. Susunan Pengawas, Pengelola, dan Pengurus

Adapun susunan kelembagaan BMT Muamalah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Susunan Pengawas BMT Muamalah Tulungagung

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Achmad Tohir, M.Ag	Tulungagung	Pengawas
2	M. Agus Salim, M.Pd	Blitar	Pengawas
3	Nurul Amin, M.Ag	Tulungagung	Pengawas

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Tabel 4.6**Susunan Pengelola BMT Muamalah Tulungagung**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Agung Hariyadi	Tulungagung	Manager
2	Nurul Khusnaeni, SE	Tulungagung	Kasir
3	Weny Widyaningtyas, S.Sy	Tulungagung	Administrasi
4	Khairunisyah	Tulungagung	Pemasaran

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Tabel 4.7**Susunan Pengurus BMT Muamalah Tulungagung**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Nyadin, M.AP	Tulungagung	Ketua
2	Hasan Sultoni, M.Sy	Tulungagung	Sekretaris
3	Heni Suparyatin, SE	Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

E. BMT Sinar Amanah Tulungagung**1. Latar Belakang BMT Sinar Amanah**

BMT Sinar Amanah Tulungagung merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro dengan menerapkan sistem syariah Islam dalam kegiatannya. BMT Sinar Amanah berdiri sejak tahun 2011. Letak kantornya berada di Jalan Raya Boyolangu – Tulungagung (Depan Polsek Boyolangu).

Lembaga keuangan ini berdiri di pusat Kecamatan Boyolangu tepatnya disebelah selatan pasar Boyolangu. Letak Lembaga keuangan ini sangat strategis, karena berada di jalur utama penghubung daerah Tulungagung dan di pusat keramaian kecamatan Boyolangu. Selain itu

BMT Sinar Amanah Boyolangu Tulungagung terletak didekat pasar, dimana pasar merupakan tempat pertemuan orang-orang dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik mereka berperan sebagai konsumen ataupun produsen (penjual atau pembeli). Sehingga keberadaan BMT Sinar Amanah Boyolangu Tulungagung ini sangat memiliki potensi besar untuk masuk dalam aktivitas atau kegiatan masyarakat untuk membantu masyarakat yang merasa kesulitan dan membutuhkan modal baik untuk usaha maupun untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

2. Visi dan Misi BMT Sinar Amanah

Visi BMT Sinar Amanah Tulungagung adalah menjadi Lembaga keuangan mikro yang berbadan hukum koperasi, sebagai Lembaga pengelola dana ZIS dan Lembaga usaha berorientasi profit secara profesional berdasarkan Ekonomi Syari'ah.

Misi BMT Sinar Amanah Boyolangu – Tulungagung :

- a. Merekrut anggota secara berkesinambungan.
- b. Memberikan edukasi kepada anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya tentang prinsip-prinsip ekonomi syari'ah dan lembaga keuangan syari'ah.
- c. Membentuk dan membangun SDM yang berkualitas dan berdedikasi terhadap kemajuan BMT dan ekonomi syari'ah.

- d. Membangun sistem pengelolaan keuangan secara sistematis dan transparan dengan dukungan perangkat teknologi yang selalu berkembang.

3. Susunan Kelembagaan

Adapun susunan kelembagaan kopsyah Syariah BMT Sinar Amanah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Susunan Pengawas Koperasi Syariah BMT Sinar Amanah

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Nyadin, S.Ag. MAP	Jl. MT Haryono IV/No. 19 Tulungagung	Pengawas
2	H. Muhammad Arief Afianto, ST	Tulungagung	Pengawas
3	Baderi	Tulungagung	Pengawas

Sumber: diolah dari RAT BMT Sinar Amanah

Tabel 4.9

Susunan Pengurus Kopsyah BMT Sinar Amanah

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Adien Rizalatul Lutfi	Bandung Kab.Tulungagung	Ketua
2	Sigit Wicaksono, SP	Kel. Kepatihan Kec Tulungagung	Sekretaris
3	Niken Ayuningtyas	Ds. Tanggung Kec. Campurdarat Kab Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Sinar Amanah

Tabel 4.10**Susunan Pengelola Kopsyah BMT Sinar Amanah**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Sigit Wicaksono, SP	Kel. Kepatihan Kec Tulungagung	Manajer
2	Niken Ayuningtyas	Ds. Tanggung Kec. Campurdarat Kab Tulungagung	Kasir
3	Evi Mulyanawati	Tulungagung	Accounting
4	Anang Budianto	Tulungagung	Pemasaran

Sumber: diolah dari RAT BMT Sinar Amanah

F. BMT Pahlawan Tulungagung**1. Sejarah BMT Pahlawan Tulungagung**

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah islam, yakni sistem bagi hasil/tanpa bunga. BMT Pahlawan berdiri pada 9 Juni 1996 dan beroperasi sejak tanggal 10 Nopember 1996. Diresmikan oleh bapak Bupati Tulungagung Drs. H. Jaipudin said dengan disaksikan oleh seluruh unsur Muspida dan para tokoh masyarakat Tulungagung. Berdirinya BMT Pahlawan Tulungagung ini berlatar belakang dari beberapa hal, yaitu:

- a. Banyak sektor usaha kecil masyarakat yang tidak terjangkau oleh bankbank besar baik dari agunan ataupun jaminan
- b. Rumitnya birokrasi dan prosedur pengajua modal yang ditetapkan oleh pihak bank.

- c. Menjamurnya rentenir dan sebagian orang memiliki harta berlebihan meminjamkannya kepada masyarakat dengan cara ilegal.

Tanggal 14 April 2010, BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/ XVI.291/115/2010 dengan menempati kantor pusat di Jl.R Abdul Fatah (Ruko ngemplak no.33) Tulungagung. sampai saat ini BMT Pahlawan telah membuka tiga kantor cabang serta 1 Pokusma. BMT Pahlawan cabang Bandung (komplek ruko stadion bandung No.14), cabang Gondang (komplek stadion gondang No.1), BMT Pahlawan cabang Ngunut (Jl. Raya Ngunut No.40), serta kantor Pokusma di Notorejo Gondang Tulungagung.

2. Visi dan Misi BMT Pahlawan

Visi BMT adalah mewujudkan masyarakat di sekitar yang selamat damai dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga usaha BMT dan POKUSMA yang maju dan berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berhati-hati.

Misi BMT adalah mengembangkan POKUSMA dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berkehati-hatian sehingga terwujud di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera.

3. Susunan Kelembagaan

Adapun susunan kelembagaan BMT Pahlawan Tuungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11**Susunan Pengawas Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	Drs. H Murtadlo	Tulungagung	Pengawas Syariah
2	H Muljono, SH	Tulungagung	Pengawas Manajemen
3	H. Chamim Badruzaman	Tulungagung	Pengawas Keuangan

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Tabel 4.12**Susunan Pengurus Kopsyah BMT Pahlawan Tulungagung**

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

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Tabel 4.13**Pengelola/Karyawan BMT Pahlawan**

No	Nama	Alamat	Jabatan
1	H. Nyadin, MAP	Tulungagung	Manajer Umum
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	Tulungagung	Kabag Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Tulungagung	Bagian Pembukuan
4	Mispono, SE	Tulungagung	Bagian Pembiayaan
5	Ariful Fauzi, SE.Sy	Blitar	Bagian ZISWA
6	Miftahul Jannah, SE	Tulungagung	Bagian Data dan Informasi
7	Agus Efendi	Tulungagung	Monitoring dan Penagihan
8	Juprianto, S.Ag	Tulungagung	Pimpinan

			Puskoma Notorejo
9	Dewi Khusnul Khotimah, S.HI	Tulungagung	Administrasi
10	Marathul Anisa, S.E	Tulungagung	Kasir Cabang Ngunut
11	Nungky Suryandari, S.HI	Tulungagung	Kasir Cabang Bandung
12	Arini Hidayati, SE,Sy	Tulungagung	Kasir Cabang Gondang
13	Saiful Anwar	Tulungagung	Marketing
14	Fatkhur R. Albanjari	Trenggalek	Marketing

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

G. BMT Istiqomah Tulungagung

1. Sejarah BMT Istiqomah

Cikal bakal Koperasi Muamalah Syariah (Kopsyah) “Istiqomah” adalah BMT Istiqomah, yaitu sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 3 Maret 2001 yang dibidani oleh 36 orang pendiri. Pada tanggal 4 Juni 2009 BMT Istiqomah diresmikan operasionalnya oleh Direktur Pinbuk Tulungagung dengan Sertifikat Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung Nomor: 00101/52000/PINBUK/VI/2001.

BMT Istiqomah terletak di Jl. Gahlia No 08 Karangrejo Tulungagung, tepat disebelah kanan jalan dari perempatan Karangrejo. BMT Istiqomah mempunyai kantor cabang yang terletak kawasan Bago Tulungagung yang beralamatkan Jl. MT Haryono dan sekarang berpindah di barat STKIP Plosokandang, Tulungagung. Letak dari ke dua kantor tersebut sangat strategis dengan usaha-usaha yang ada disekitar penduduk Karangrejo dan Plosokandang.

2. Visi dan Misi BMT Istiqomah

Visi BMT Istiqomah adalah soko guru perekonomian nasional yang harus terus menerus dikembangkan, diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat. Dan juga diharapkan mampu memberikan warna keagamaan dalam kegiatan ekonomi anggota masyarakat.

Misi BMT Istiqomah “tujuan yang diambil dari aktivitas tertentu”. Dari pengertian ini misi yang diamanatkan kepada BMT Istiqomah adalah:

- a) Menjadikan BMT Istiqomah sebagai lembaga yang secara aktif mensosialisaikan arti penting BMT dalam kegiatan ekonomi anggota masyarakat.
- b) Menciptakan peluang ekonomi, baik melalui pengembangan sektor usaha perkoperasian, penyediaan permodalan, maupun pembinaan usaha anggota masyarakat.
- c) Berupaya mengimplementasikan konsep-konsep syari'ah dalam kegiatan ekonomi, baik dalam kaitannya dengan kegiatan dan usaha lembaga maupun kegiatan ekonomi dalam masyarakat.

3. Susunan Kelembagaan

Tabel 4.14

Susunan Pengurus BMT Istiqomah

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	Nursalim, SS..	Jl. Dahlia 09 Karangrejo Tulungagung	Ketua
2.	Adib Makarim, S.Ag.	Tunggulsari Kedungwaru Tulungagung	Sekretaris
3.	Suseno Wardoyo, SE.	Gedangan Karangrejo Tulungagung	Bendahara

Sumber: diolah dari RAT BMT Istiqomah

Tabel 4.15

Susunan Pengawas

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	KH. Muhsin Ghozali	Ds. Bolu, Karangrejo Tulungagung	Pengawas Syari'ah
2.	Winarto, S.Ag.	Gendingan Kedungwaru	Pengawas Adm & Keuangan

Sumber: diolah dari RAT BMT Istiqomah

Tabel 4.16

Susunan Pengelola

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	Moh. Samiaji	Sukorejo Karangrejo-TAgung	Manajger Utama
2.	Dini Indrawati, A.Md.	Dsn. Temon- Sukorejo-T. Agung	Kasir
3..	Dwi Retno H. S.E.	Jl. Kapten Kasihin Tulungagung	Kasir

5..	Lisa Murnisari, S.E.	Jl. I Gusti Ngurah Rai VIII/06 TAgung	Pembukuan
6.	Imam Mustakim	Jl. Dahlia No. 14 Karangrejo-TAgung	Manajer Unit
7.	Yoyok Sunaryo, S.E.	Ds. Ngranti Boyolangu TAgung	ZIS
8.	Mugiono	Ds. Sendang – Sendang- T Agung	Marketing
9.	Heru Sunarko	Jln. Anggrek II Karangrejo-TAgung	Marketing
10.	Zainal Fuad	Ds. Tiudan-Gondang-T Agung	Pembiayaan
11.	Andi Rosa Wardhana, SE.	Dsn. Jenglik Sendang-T Agung.	Pembiayaan
12.	M. Arif Jauhari	Dsn. Krajan Karangrejo-TAgung	Pembiayaan
13	Slamet Riadi	Nyawangan – Sendang-T Agung	Pengerahan Dana
14	Lisa Agus Rahmawati, SE.	Jeli – Karangrejo Tulungagung	Adm. Pembiayaan
15.	Endang Wahyudianti	Wauang Boyolangu Tulungagung	Adm. Pembiayaan
16.	Sunar	Karangrejo-TAgung	Kebersihan

Sumber: diolah dari RAT BMT Istiqomah

H. BMT Dinar Amanu Tulungagung

1. Sejarah BMT Dinar Amanu

BMT Dinar Amanu merupakan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dengan ruang lingkup mikro sesuai prinsip syariah, yaitu prinsip bagi hasil. Sejarah berdirinya BMT Dinar Amanu diawali pada tahun 2002 dengan nama Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Koperasi Syariah Amanu. Karena Koperasi Syariah tersebut tidak bisa maksimal berjalan, kemudian Koperasi Syariah Amanu dipindah alihkan kepada tiga badan pendiri dan diganti dengan nama BMT Dinar Amanu dengan berbadan

hukum sama yakni BH.No.188.2/34/ 4.24.75/2002 pada tahun 2003. Sistem operasional BMT Dinar Amanu masih dalam pembenahan sampai tahun 2009, sehingga pada tanggal 7 Juli 2009 merupakan awal lahirnya BMT Dinar Amanu secara resmi dengan beralamat Jl. Raya Sumberagung, Penjerejo, Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung.

2. Susunan Kelembagaan BMT Dinar Amanu

Tabel 4.17

Susunan Pengurus dan Pengelola BMT Dinar Amanu

No	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Supardi, MM	Ketua
2	H. Nyadin, M.AP	Manajer Umum
3	Mamik Priyatno, S.Pd	Manajer pelaksana
4	Ahmad Zamah Sari, SE.Sy	Marketing
5	Anjar Sari, S.Sy	Teller/Accounting
6	Ayu Novitasari, S.Sy	Teller/Accounting

Sumber: diolah dari data BMT Dinar Amanu tahun 2014

I. Deskripsi Data

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 bagian :

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan BMT yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18**Jenis Kelamin Responden**

	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	42%
Perempuan	29	58%

Sumber: Data dari penelitian

Dari data diatas, dalam penelitian dilapangan peneliti hanya menemukan responden berjumlah 21 untuk responden laki-laki atau sebesar 42% dan responden perempuan berjumlah 29 atau 58%, lebih banyak dari jumlah laki-laki.

2. Riwayat Pendidikan

Data mengenai riwayat pendidikan responden pada tujuh BMT adalah sebagai berikut;

Tabel 4.19**Riwayat Pendidikan Responden**

	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP	1	2%
SMA	11	22%
S1	37	74%
S2 dst	1	2%

Sumber : Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan 1 responden yang riwayat pendidikan sampai sekolah menengah pertama atau 2%, 11 responden yang riwayat pendidikannya sampai sekolah menengah atas atau 22%, dan yang paling banyak ditemukan dilapangan responden yang riwayat pendidikannya sampai strata 1 (satu) yaitu berjumlah 37 atau 74, dan sisanya 2% atau 1 responden yang riwayat pendidikannya strata 2.

3. Lama Bekerja Responden

Data mengenai Lama bekerja disini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari kurang dari atau s/d 1 Tahun, 2 sampai 3 Tahun, 3 sampai 5 Tahun, dan lebih dari 5 Tahun. Adapun data mengenai Lama bekerja karyawan BMT yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Lama Bekerja Responden

	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	7	14%
2-3 Tahun	4	8%
3-5 Tahun	11	22%
> 5 Tahun	28	56%

Sumber : Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 14%, responden yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 8%, responden yang bekerja selama 3 sampai 5 tahun sebesar 11 orang atau 22%, dan sisanya responden yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 28 orang atau 56%.

J. Diskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari seluruh karyawan pada tujuh BMT naungan PINBUK Tulungagung. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

Tabel 4.21**Karakteristik Biografis**

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	5	86	17,2%
2.	Setuju	4	288	57,6%
3.	Ragu-ragu/ Netral	3	87	17,4%
4.	Tidak Setuju	2	39	7,8%
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%

Sumber : data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan karakteristik biografis berjumlah 86 atau 17,2%, 288 atau 57,6% memilih setuju, 87 atau 17,4% memilih netral, 39 atau 7,8% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat setuju.

Tabel 4.22**Kepemimpinan**

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	5	155	31%
2.	Setuju	4	286	57,2%
3.	Ragu-ragu/ Netral	3	48	9,6%
4.	Tidak Setuju	2	9	1,8%
5	Sangat Tidak setuju	1	2	0,4%

Sumber : data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.22 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan kepemimpinan berjumlah 155 atau 31%, 286 atau 57,2% memilih setuju, 48 atau 9,6% memilih netral, 9 atau 1,8% memilih tidak setuju, dan sisanya berjumlah 2 atau 0,4% memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.23**Motivasi**

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	5	174	34,8%
2.	Setuju	4	273	54,6%
3.	Ragu-ragu/ Netral	3	46	9,2%
4.	Tidak Setuju	2	7	1,4%
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%

Sumber : data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.23 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan motivasi berjumlah 174 atau 34,8%, 273 atau 54,6% memilih setuju, 46 atau 9,2% memilih netral, 7 atau 1,4% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat setuju.

Tabel 4.24**Kinerja Karyawan**

No	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	5	144	28,8%
2.	Setuju	4	308	61,6%
3.	Ragu-ragu/ Netral	3	41	8,2%
4.	Tidak Setuju	2	5	1%
5	Sangat Tidak setuju	1	2	0,4%

Sumber : data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.21 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan karakteristik biografis berjumlah 144 atau 28,8%, 308 atau 61,6% memilih setuju, 41 atau 8,2% memilih netral, 5 atau 1% memilih tidak setuju, dan sisanya berjumlah 2 atau 0,4% memilih sangat tidak setuju.

K. Analisis Data

1. Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah yang selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik biografis, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung.

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka analisis data menggunakan perhitungan analisis jalur (*path*). Tetapi terlebih dahulu dilakukan uji validitas instrument karakteristik biografis, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan, dimana pengujian ini untuk mengetahui valid atau layak tidaknya instrument yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Sedangkan hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.25

Hasil Uji Validitas Instrumen Karakteristik Biografis

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=50), Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,493	0,279	Valid
2	Soal 2	0,363	0,279	Valid
3	Soal 3	0,580	0,279	Valid
4	Soal 4	0,598	0,279	Valid
5	Soal 5	0,585	0,279	Valid
6	Soal 6	0,526	0,279	Valid
7	Soal 7	0,582	0,279	Valid
8	Soal 8	0,598	0,279	Valid
9	Soal 9	0,650	0,279	Valid
10	Soal 10	0,593	0,279	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.25 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 mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument karakteristik biografis adalah valid.

Tabel 4.26

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=50), Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,715	0,279	Valid
2	Soal 2	0,825	0,279	Valid
3	Soal 3	0,746	0,279	Valid
4	Soal 4	0,776	0,279	Valid
5	Soal 5	0,776	0,279	Valid
6	Soal 6	0,412	0,279	Valid
7	Soal 7	0,637	0,279	Valid
8	Soal 8	0,665	0,279	Valid
9	Soal 9	0,773	0,279	Valid
10	Soal 10	0,691	0,279	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.26 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kepemimpinan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.27

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=50), Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,663	0,279	Valid
2	Soal 2	0,458	0,279	Valid
3	Soal 3	0,692	0,279	Valid
4	Soal 4	0,651	0,279	Valid
5	Soal 5	0,699	0,279	Valid
6	Soal 6	0,675	0,279	Valid
7	Soal 7	0,619	0,279	Valid
8	Soal 8	0,679	0,279	Valid
9	Soal 9	0,607	0,279	Valid
10	Soal 10	0,471	0,279	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.27 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen motivasi dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikasi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi adalah valid.

Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Soal	Pearson Correlation	R Tabel (N=50), Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Soal 1	0,626	0,279	Valid
2	Soal 2	0,631	0,279	Valid
3	Soal 3	0,672	0,279	Valid
4	Soal 4	0,723	0,279	Valid
5	Soal 5	0,688	0,279	Valid
6	Soal 6	0,648	0,279	Valid
7	Soal 7	0,822	0,279	Valid
8	Soal 8	0,841	0,279	Valid
9	Soal 9	0,689	0,279	Valid
10	Soal 10	0,758	0,279	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.28 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen kinerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan peneliti untuk menguji reliabel atau tidaknya instrument penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.29

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Karakteristik Biografis

No	Soal	<i>Cronbach' Alfa</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,745	0,6	Reliabel
2	Soal 2	0,758	0,6	Reliabel
3	Soal 3	0,735	0,6	Reliabel
4	Soal 4	0,733	0,6	Reliabel
5	Soal 5	0,733	0,6	Reliabel
6	Soal 6	0,740	0,6	Reliabel
7	Soal 7	0,736	0,6	Reliabel
8	Soal 8	0,735	0,6	Reliabel
9	Soal 9	0,723	0,6	Reliabel
10	Soal 10	0,734	0,6	Reliabel

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.29 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel karakteristik biografis untuk butir soal nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Tabel 4.30

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan

No	Soal	Cronbach' Alfa	Taraf kemantapan <i>alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,871	0,6	Sangat Reliabel
2	Soal 2	0,861	0,6	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,869	0,6	Sangat Reliabel
4	Soal 4	0,868	0,6	Sangat Reliabel
5	Soal 5	0,866	0,6	Sangat Reliabel
6	Soal 6	0,895	0,6	Sangat Reliabel
7	Soal 7	0,877	0,6	Sangat Reliabel
8	Soal 8	0,875	0,6	Sangat Reliabel
9	Soal 9	0,869	0,6	Sangat Reliabel
10	Soal 10	0,873	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.30 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel kepemimpinan untuk butir soal nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

Tabel 4.31

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi

No	Soal	Cronbach' Alfa	Taraf kemantapan <i>alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,804	0,6	Reliabel
2	Soal 2	0,825	0,6	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,799	0,6	Reliabel
4	Soal 4	0,809	0,6	Reliabel
5	Soal 5	0,798	0,6	Reliabel
6	Soal 6	0,801	0,6	Reliabel
7	Soal 7	0,807	0,6	Reliabel
8	Soal 8	0,802	0,6	Reliabel
9	Soal 9	0,809	0,6	Reliabel
10	Soal 10	0,820	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.31 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel motivasi untuk butir soal nomor 1 sampai 9 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel. Kecuali butir soal no 2 dan nomor 10 bahwa angket tersebut sangat reliabel karena lebih dari kemantapan *alpha* 0,81.

Tabel 4.32

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Soal	Cronbach' Alfa	Taraf kemantapan <i>alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,885	0,6	Sangat Reliabel
2	Soal 2	0,885	0,6	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,882	0,6	Sangat Reliabel
4	Soal 4	0,878	0,6	Sangat Reliabel
5	Soal 5	0,882	0,6	Sangat Reliabel
6	Soal 6	0,884	0,6	Sangat Reliabel
7	Soal 7	0,869	0,6	Sangat Reliabel
8	Soal 8	0,870	0,6	Sangat Reliabel
9	Soal 9	0,880	0,6	Sangat Reliabel
10	Soal 10	0,875	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.32 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel kepemimpinan untuk butir soal nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya datayang diperoleh. Salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan adalah berdasarkan tabek uji normalitas, berikut ini:

Tabel 4.33

Uji Normalitas Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Biografis	Kepemimpinan	Motivasi
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.42	41.54	42.28
	Std. Deviation	4.262	4.807	4.096
	Absolute	.114	.139	.111
Most Extreme Differences	Positive	.060	.102	.111
	Negative	-.114	-.139	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.807	.980	.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533	.292	.568

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian data diatas (tabel 4.33) adapun variabel dependen adalah motivasi, sedangkan untuk variabel independen adalah karakteristik biografis dan kepemimpinan. Data diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-SmirnovZ dengan hasil sebesar 0,807 untuk karakteristik Biografis, 0,980 untuk kepemimpinan, dan 0,786 untuk motivasi. Serta angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,533 untuk karakteristik biografis, 0,292 untuk kepemimpinan, dan 0,568 untuk motivasi. Artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

Tabel 4.34

Uji Normalitas Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Biografis	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.42	41.54	42.28	41.74
	Std. Deviation	4.262	4.807	4.096	4.580
	Absolute	.114	.139	.111	.172
Most Extreme Differences	Positive	.060	.102	.111	.078
	Negative	-.114	-.139	-.072	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.807	.980	.786	1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533	.292	.568	.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian data diatas (tabel 4.34) adapun variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel independen adalah karakteristik biografis, kepemimpinan dan motivasi. Data diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-SmirnovZ dengan hasil sebesar 0,807 untuk karakteristik Biografis, 0,980 untuk kepemimpinan, 0,786 untuk motivasi dan 1,216 untuk kinerja karyawan. Serta angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,533 untuk karakteristik biografis, 0,292 untuk kepemimpinan, 0,568 untuk motivasi dan 0,104 untuk kinerja karyawan. Artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

4. Uji Asumsi Klasik

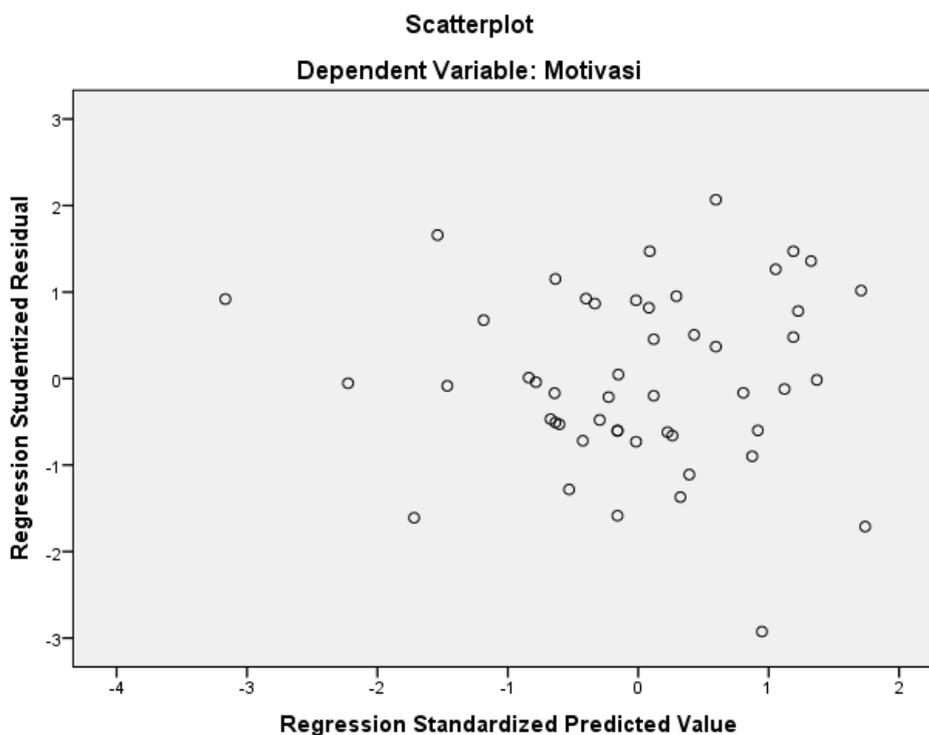
a. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun gelombang.

Gambar 4.1

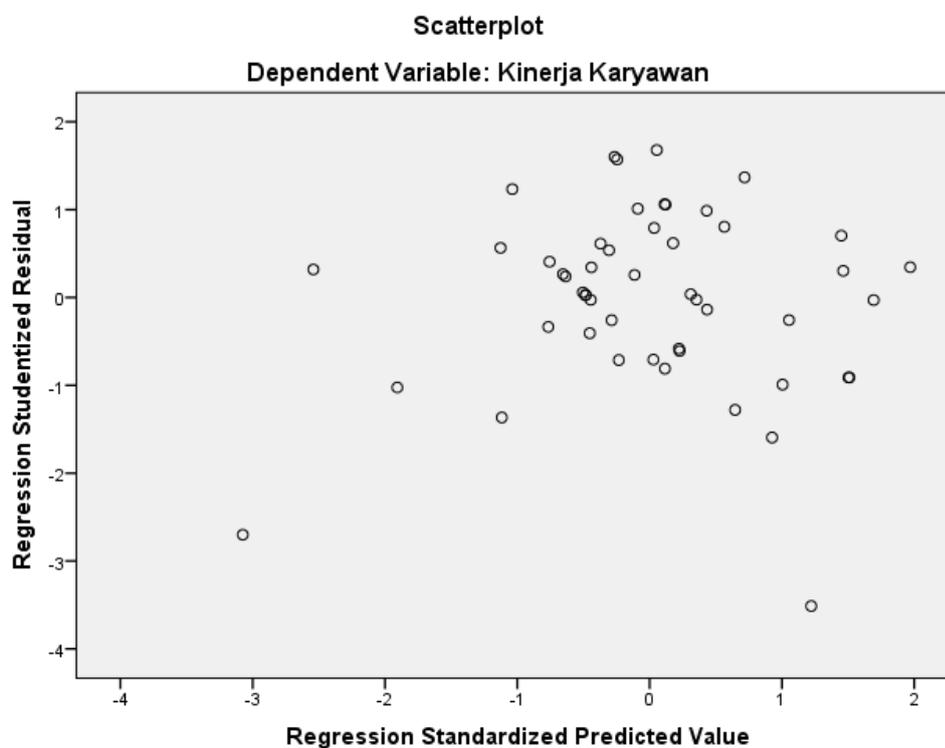
Uji Heteroskedastisitas tahap 1



Dalam penelitian berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan hasil out put SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Tahap 2



Dalam penelitian berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil out put SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi dasar ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variable dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variable melalui besaran koefisien korelasi.

Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinieritas

Tabel 4.35

Uji Multikolinieritas tahap 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.288	4.595		3.327	.002	
	Karakteristik Biografis	.187	.117	.195	1.599	.116	.788
	Kepemimpinan	.477	.104	.560	4.596	.000	.788

a. Dependent Variable: Motivasi

Penelitian ini (lihat tabel 4.35) menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel karakteristik biografis dengan VIF sebesar 1,270 dan *tolerance* sebesar 0,788 serta variabel kepemimpinan dengan VIF sebesar 1,270 dan *tolerance* sebesar 0,788.

Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$.

Tabel 4.36

Uji Multikolinieritas tahap 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.554	4.492		1.237	.223		
1 Karakteristik Biografis	-.074	.106	-.069	-.699	.488	.747	1.339
Kepemimpinan	.582	.110	.611	5.301	.000	.543	1.840
Motivasi	.351	.128	.314	2.735	.009	.549	1.823

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penelitian ini (lihat tabel 4.36) menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel karakteristik *biografis* dengan VIF sebesar 1,339 dan *tolerance* sebesar 0,747, variabel kepemimpinan dengan VIF sebesar 1,840 dan *tolerance* sebesar 0,543, serta variabel motivasi dengan VIF sebesar 1,823 dan *tolerance* sebesar 0,549. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.37

Uji Regresi Berganda tahap 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.288	4.595		3.327	.002
Karakteristik Biografis	.187	.117	.195	1.599	.116
Kepemimpinan	.477	.104	.560	4.596	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel di atas diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1ZX_1 + b_2ZX_2$$

$$Z = 15,288 + 0,187X_1 + 0,477X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 15,288, artinya jika karakteristik biografis (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) nilainya adalah 0, maka motivasi (Z) nilai sebesar 15,288.
- b. Koefisien regresi variabel karakteristik biografis (X_1) sebesar 0,187, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% karakteristik biografis, maka faktor karakteristik biografis akan meningkatkan motivasi sebesar 0,187 atau 18,7%. Dan sebaliknya, jika faktor karakteristik

biografis menurun 1% maka motivasi akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,187 atau 18,7% dengan anggapan X_2 tetap.

- c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,477, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan, maka faktor kepemimpinan akan meningkatkan motivasi sebesar 0,477 atau 47,7%. Dan sebaliknya, jika faktor karakteristik biografis menurun 1% maka motivasi akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,477 atau 47,7% dengan anggapan X_1 tetap.

Tabel 4.38

Uji Regresi Berganda tahap 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.554	4.492		1.237	.223
1 Karakteristik Biografis	-.074	.106	-.069	-.699	.488
Kepemimpinan	.582	.110	.611	5.301	.000
Motivasi	.351	.128	.314	2.735	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh persamaan dua dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 YX_1 + b_2 YX_2 + b_3 YZ$$

$$Y = 5,554 + (-0,074)X_1 + 0,582X_2 + 0,351Z$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,554, artinya jika karakteristik biografis (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (Z) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilai sebesar 5,554.
- b. Koefisien regresi variabel karakteristik biografis (X_1) sebesar -0,074, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% karakteristik biografis, maka faktor karakteristik biografis akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,074 atau -7,4%. Dan sebaliknya, jika faktor karakteristik biografis menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami peningkatan sebesar -0,074 atau -7,4% dengan anggapan X_2 dan Z tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,582, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan, maka faktor kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,582 atau 58,2%. Dan sebaliknya, jika faktor kepemimpinan menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,582 atau 58,2% dengan anggapan X_1 dan Z tetap.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi (Z) sebesar 0,351, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi, maka faktor motivasi akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,351 atau 35,1%. Dan sebaliknya, jika faktor motivasi menurun 1% maka motivasi akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,351 atau 35,1% dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap.

6. Uji Koefisien Determinasi (R')

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (R Square). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data tahap 1 dan tahap 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39

Uji Koefisien Determinasi (R') tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.428	3.098

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Karakteristik Biografis

Nilai R Square atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Tabel 4.39 diatas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,451 atau 45,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan karakteristik biografis memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 45,1%. Sisanya 54,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Tabel 4.40

Uji Koefisien Determinasi (R') tahap 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.646	2.725

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Biografis, Kepemimpinan

Tabel 4.41 diatas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,668 atau 66,8%. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8%. Sisanya 33,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F_{hitung}

Uji ini dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Adapun hasil pengujian tahap 1 dan tahap 2 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.41

Uji F_{hitung} tahap 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.082	2	185.541	19.336	.000 ^b
	Residual	450.998	47	9.596		
	Total	822.080	49			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Karakteristik Biografis

Untuk mengatauhi hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui F_{tabel} dan F_{hitung} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan dan begitu juga sebaliknya Apabila F_{hitung}

lebih kecil dari F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan. Dari tabel Anova 4.41 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,336. Dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 3,195. Jadi, karena pada penelitian ini Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $19,336 > 3,195$, maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama karakteristik biografis dan kepemimpinan mempengaruhi motivasi.

Tabel 4.42

Uji F_{hitung} tahap 2**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	686.148	3	228.716	30.811	.000 ^b
Residual	341.472	46	7.423		
Total	1027.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Biografis, Kepemimpinan

Pengujian F_{hitung} tahap 2 dari tabel Anova 4.42 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,811. Dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,807. Jadi, karena pada penelitian ini Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $30,881 > 2,807$ maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama karakteristik biografis, kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji T_{hitung}

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Hasil yang diperoleh dari uji t hitung tahap 1 dan tahap 2 bisa dilihat di tabel 4.37 dan 4.38.

Hasil yang diperoleh uji tahap 1 menyatakan bahwa. Berdasarkan tabel 4.37 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.37) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik biografis adalah 1,559. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,012. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,559 < 2,012$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa karakteristik biografis terhadap motivasi pengaruh secara positif dan tidak signifikan menurut statistik.
- 2) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.37) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 4,596. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,012. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

yaitu $4,596 > 2,012$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan terhadap motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Hasil yang diperoleh uji tahap 2 menyatakan bahwa. Berdasarkan tabel 4.38 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.38) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik biografis adalah $-0,699$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,013$. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-0,699 < 2,013$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik.
- 2) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.38) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik biografis adalah $5,301$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,013$. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,301 > 2,013$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari

hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

- 3) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.38) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik biografis adalah 2,735. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,013. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,735 > 2,012$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

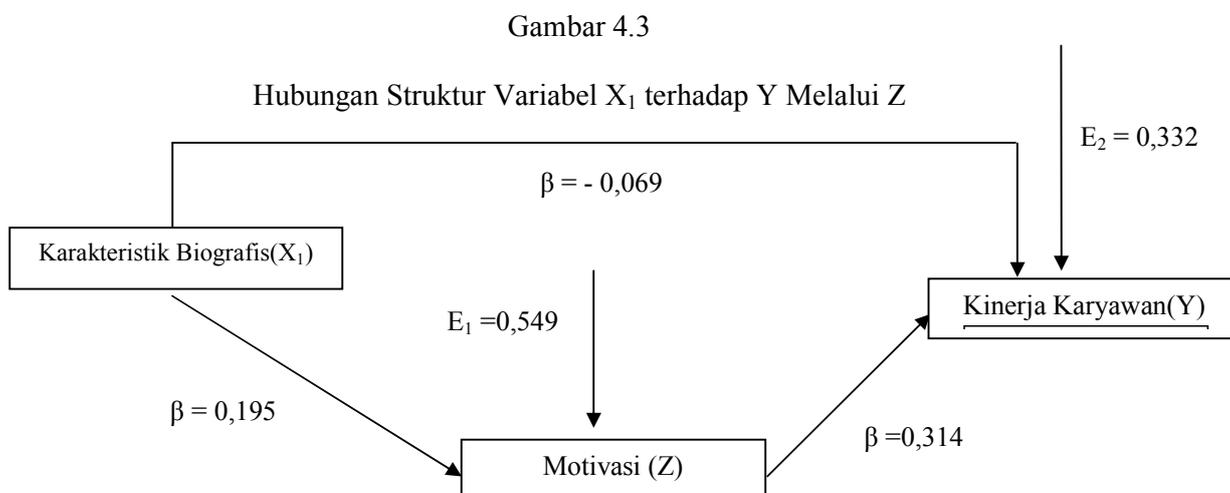
8. Analisis Jalur (*Path*)

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tergantung (*dependent*). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keamatan hubungan membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab-akibat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel karakteristik biografis, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam analisis ini akan dijelaskan terkait dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, adapun penjelasannya akan dijabarkan dalam tahap 1 dan tahap 2 berikut ini:

a. Tahap 1: Pengaruh X_1 terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_1 terhadap Y dan tidak langsung melalui Z adalah sebagai berikut:



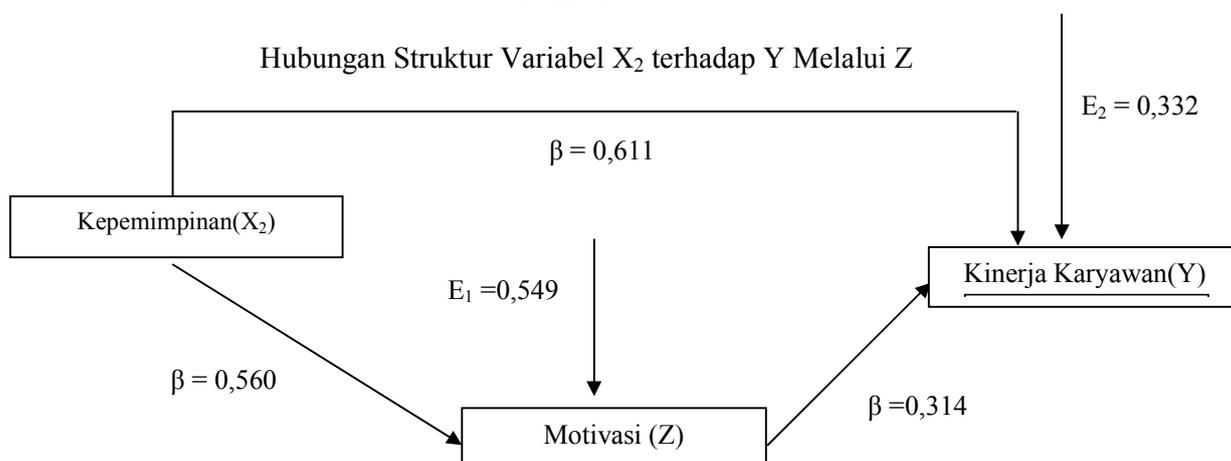
Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dijelaskan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y (beta -0,069), artinya apabila karakteristik biografis mengalami penambahan 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -6,9%. X_1 berpengaruh terhadap Z (beta 0,195), artinya apabila karakteristik biografis mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan motivasi sebesar 19,5% dan Z berpengaruh terhadap Y (beta 0,314), artinya apabila motivasi mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 31,4%. Dengan demikian, X_1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y

melalui Z dengan beta $-0,069 + (0,195 \times 0,314) = -0,0077$, artinya bahwa karakteristik biografis akan mengalami penambahan 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan melalui motivasi sebesar -0,77%. Jadi, Z berstatus sebagai variabel *intervening*.

b. Tahap 2: Pengaruh X_2 terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_1 terhadap Y dan tidak langsung melalui Z adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4



Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dijelaskan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y (beta 0,611), artinya bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 61,1%. X_2 berpengaruh terhadap Z (beta 0,560), artinya bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi sebesar 56% dan Z berpengaruh terhadap Y (beta 0,314), artinya bahwa setiap penambahan 1% motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 31,4%. Dengan

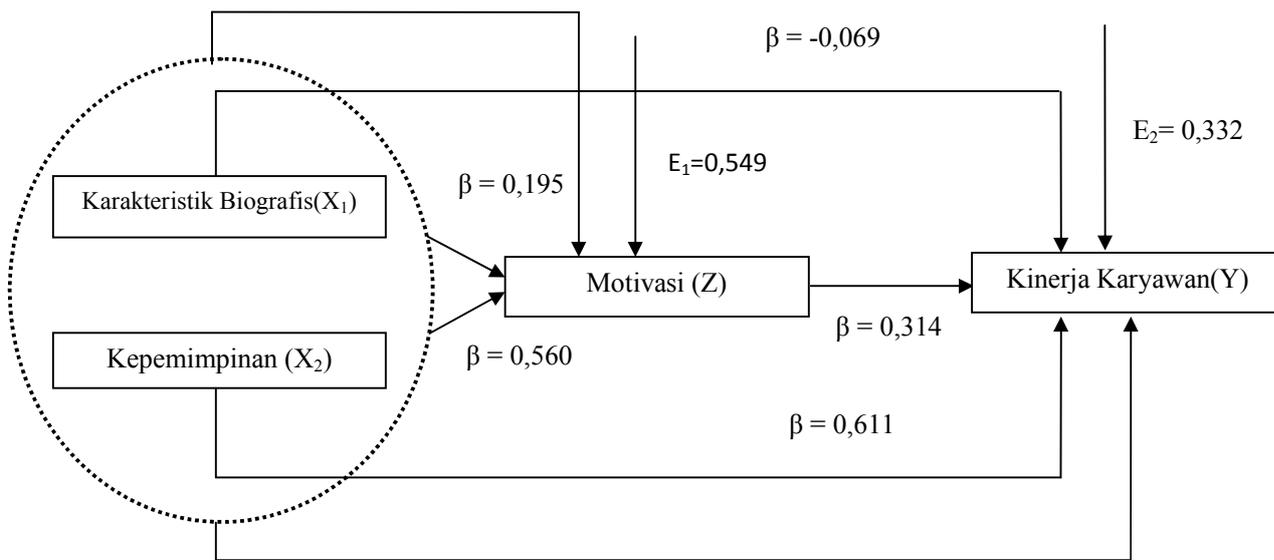
demikian, X_1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan beta $0,611 + (0,560 \times 0,314) = 0,787$, artinya bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 78,7% melalui motivasi. Jadi, Z berstatus sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur sub-struktur 1 dan sub-struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan struktur variabel X_1, X_2 terhadap Y melalui Z adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5

Hubungan Struktur Variabel X_1, X_2 terhadap Y Melalui Z

$R = 0,672, R^2 = 0,451$ dan $F_{hitung} = 19,336$



$R = 0,817, R^2 = 0,668$ dan $F_{hitung} = 30,811$

Berdasarkan Gambar 4.5 maka dapat disimpulkan rangkuman pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.43

Rangkuman Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E_1 dan E_2	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui Z		
X ₁ terhadap Y	-0,069	-	-	-0,069
	-	$-0,069 + (0,195 \times 0,314)$	-	-0,0077
X ₂ terhadap Y	0,611	-	-	0,611
	-	$0,611 + (0,560 \times 0,314)$	-	0,787
Z terhadap Y	0,314	-	-	0,314
X ₁ , X ₂ , Z terhadap Y	0,668	-	0,332	1,00
X ₁ terhadap Z	0,195	-	-	0,195
X ₂ terhadap Z	0,560	-	-	0,560
X ₁ , X ₂ , terhadap Z	0,451	-	0,549	1,00