

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Profil Lembaga

Nama Lembaga : UPT Pelatihan Kerja Tulungagung
Alamat : Jl. Raya Pulosari Ngunut Km. 8 Desa
Pulosari Kecamatan Ngunut Kabupaten
Tulungagung
Telepon : (0355) 395287

2. Sejarah berdirinya UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung berdiri tanggal 13 Juni 1982 di atas tanah 2.0 Ha. Pada saat itu, lembaga ini bernama BLKIP yang merupakan UPT Kanwil DEPNAKER Jawa Timur. Dalam perjalanan waktu, BLKIP tersebut mengalami perubahan nama lembaga sesuai dengan tuntutan reformasi (otonomi daerah).

Sesuai perubahan terakhir berdasarkan peraturan Gubernur No.122 tahun 2009, bahwa lembaga dimaksud berubah menjadi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang secara teknis melaksanakan program pelatihan dimana daerah jangkauannya meliputi Kabupaten Tulungagung, Trenggalek dan Blitar. Kiprah yang diemban oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung ini dalam konteks pembangunan nasional

adalah ikut serta mencerdaskan anak bangsa melalui program pelatihan yang berbasis kompetensi, kebutuhan pasar kerja, serta membangun generasi yang memiliki kemampuan entrepreneur yang handal.

3. Visi dan Misi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Visi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah terciptanya tenaga kerja yang kompeten dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja, serta mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah.

Sedangkan misi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah meningkatkan pelatihan kompetensi kerja Instiusional, MTU, Inplant Training, Uji Kompetensi, Sertifikasi Kerja, Pengembangan jejaring informasi pelatihan dan pasar kerja, serta pelayanan BKK (Bursa Kerja Khusus) dan Kios 3in1++. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung memiliki motto “Dengan Kompetensi Kita Wujudkan Kerja Keras, Kerja Ikhlas, Masyarakat Puas”.

Terdapat 3 jenis pelatihan yang ada di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, antara lain:

a. Pelatihan Instiusional

Merupakan pelatihan yang diselenggarakan di dalam lingkungan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dengan menggunakan dana APBD dan APBN, sesuai dengan Surat Keputusan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

b. *Mobile Training Unit* (MTU)

Mobile Training Unit (MTU) merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dimana pelaksanaan pelatihannya di daerah yang sesuai dengan kebutuhan, atau biasanya di luar lingkungan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

c. Pelatihan Swadana

Pelatihan ini dilaksanakan atas dasar permintaan dari pihak ketiga, baik secara perorangan, kelompok, prakerin dan seluruh biaya dibebankan pada pihak ketiga.

4. Macam-macam Kejuruan

Di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung terdapat 20 kejuruan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1

Macam-macam Kejuruan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

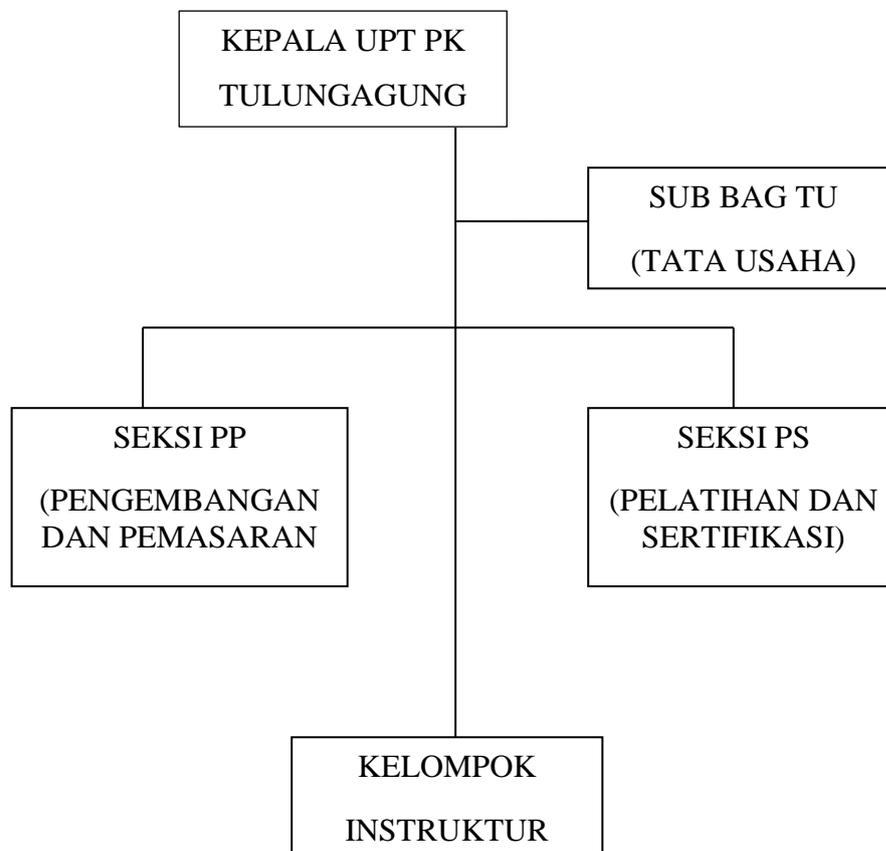
No	Kejuruan
1	Staf Administrasi
2	Sekretaris Kantor
3	Mekanik Yuniior Sepeda Motor
4	Mobil Bensin (R4)
5	Basic office/ Operator Komputer
6	Instalasi Penerangan
7	Refrigerasi/ AC
8	Mebelair/ Furniture
9	Menjahit Pakaian Dasar
10	Costum Made Pakaian Wanita Anak
11	Tata Rias Pengantin
12	Tata Kecantikan Kulit dan Rambut
13	Ukir Kayu
14	Processing Hasil Pertanian (PHP)
15	Juru Las SMAW 3G/ Las Industri
16	Mesin Produksi/ Bubut

17	Bahasa Inggris
18	Audio Video/ Service TV
19	Operator Bordir Mesin
20	Kewirausahaan

Sumber: Kios 3in1 UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

5. Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Struktur organisasi dari UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:⁵⁵



⁵⁵Sub. Bag Tata Usaha UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 2017

6. Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Tabel 4.2

Nama Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Periode Mei
Tahun 2017

No	Nama/NIP	L/P	Jabatan
1	Drs. Bambang Badi Utama, M.Pd NIP. 19640330 199203 1 007	L	Kepala UPT Pelatihan Kerja
2	M a r g o n o, ST, M.Si NIP:19620702 198303 1 008	L	Ka. Sub. Bag. Tata Usaha
3	Drs. Andri Nugroho, MS.i NIP:19590722 198603 1 012	L	Kasi Pelatihan & Sertifikasi
4	Suwignyo, M.Pd NIP:19600414 198303 1 020	L	Instruktur Madya Otomotif
5	Achmad Mahmud,S.Pd NIP:19590501 198303 1 011	L	Instruktur Madya Tekmek
6	Murkamto, S.Pd NIP:19600305 198403 1 010	L	Instruktur Madya Tekmek
7	Haryono, S.Pd NIP:19580819 198403 1 007	L	Instruktur Madya Listrik
8	Hari Witono, S.Pd NIP:19600115 198603 1 014	L	Instruktur Madya Otomotif
9	Wahyono, S.Pd NIP:19650906 198603 1 008	L	Instruktur Madya Tekmek
10	B. Budi Suhartoyo, S.Pd NIP:19600225 198603 1 008	L	Instruktur Madya Otomotif
11	Nur Khamim, S.Pd NIP. 19590512 198703 1 014	L	Instruktur Madya Tekmek
12	Sutoto, SP NIP:19640528 198603 1 012	L	Instruktur Madya Pertanian
13	Sumaryono NIP:19610612 198303 1 022	L	Instruktur Penyelia Bangunan
14	Endang Susilowati NIP:19601110 198303 2 019	P	Instruktur Penyelia Menjahit
15	Dugel Winarto NIP: 19601217 198303 1 018	L	Instruktur Penyelia Bangunan
16	S a k r i, A.Md NIP: 19630605 198603 1 039	L	Instruktur Penyelia Tekmek
17	Sulastri NIP:19610115 198602 2 001	P	Instruktur Penyelia Menjahit
18	Mathelda Lekatompessy NIP: 19650511 198603 2 020	P	Instruktur Penyelia Menjahit
19	Suharto,S.Sos NIP:19631211 198603 1 014	L	Instruktur Madya Listrik
20	In Suwaji NIP. 19600506 198103 1 008	L	Instruktur Penyelia Listrik
21	Marta Akhirudin, S.P 19850330 201212 1 001	L	Instruktur Madya Pertanian
22	Irma Fitria, S.Pd.I 19850623 201212 2 001	P	Instruktur Bisnis Manajemen

23	Edy Susanto NIP: 19620422 198603 1 011	L	Staf Pelatihan dan Serifikasi
24	Wahyu Esdiningsih NIP: 19660906 198603 2 002	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
25	N u r h a d I NIP: 19611209 198603 1 010	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
26	Budi Utomo NIP: 19601001 198703 1 013	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
27	Sujarno NIP: 19660408 198701 1 001	L	Staf Pengembangan dan Pemasaran
28	H a r m e n NIP: 19620115 198709 1 001	L	Staf Pelatihan dan Serifikasi
29	Saiful Kholik NIP: 19600126 199003 1 002	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
30	Arif Mujib NIP. 19670706 200901 1 002	L	Staf Pengembangan dan Pemasaran
31	Nur Kholis NIP. 19780205 200901 1 003	L	Pengadministrasian Umum
32	Supiyon NIP: 19640612 200801 1 007	L	Staf Sub. Bag. Tata Usaha
33	Endrika Nisworo, A.Md 106-18081983-012012-1584	P	Staf Pelatihan dan Serifikasi
34	Siti Ro'ihatul Jannah, SE, M.Si 106-18121983-012012-1582	P	Staf Pengembangan dan Pemasaran
35	Rini Fahriani Ambarwati, S.Pd 106-14041990-012012-1583	P	Staf Pengembangan dan Pemasaran
36	Anna Risa Rosida, S.Pd, SE 106-02051987-062010-1581	P	Staf Pelatihan dan Serifikasi
37	Ajeng Citra Resmi, S.PdI	P	Pegawai Outsourcing
38	Sikha Zulianzadewi, M.Pd	P	Staf Pengembangan dan Pemasaran
39	Marladi	L	Pegawai Outsourcing
40	M. Wahyu Tanata, A.Md	L	Pegawai Outsourcing
41	Ika Purnamasari, S.Si	P	Pegawai Outsourcing
42	Wisnu Kusuma Asmara, SP	L	Pegawai Outsourcing
43	Agus Setiawan	L	Pegawai Outsourcing
44	Danang Ari Wibowo	L	Pegawai Outsourcing
45	Yanche Fernando, S.Pd	L	Pegawai Outsourcing
46	Novia Primadani, S.Pd.I	P	Pegawai Outsourcing
47	Irfan evendi	L	Pegawai Outsourcing

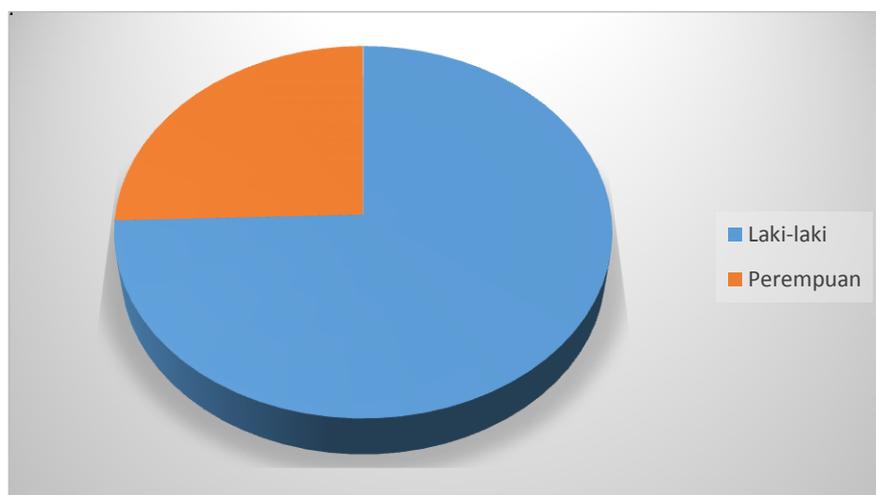
Sumber: Subbag Tata Usaha UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, 2017.

7. Data Responden

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



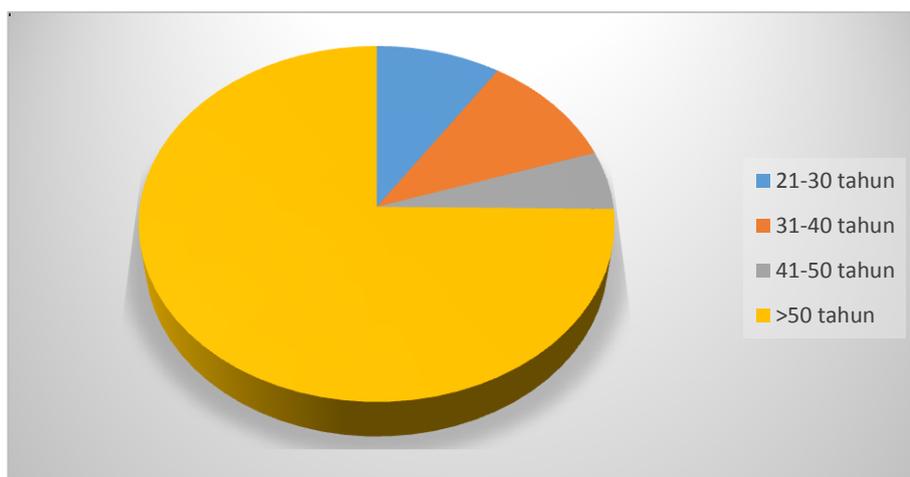
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebesar 74% atau sebanyak 35 orang. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebesar 26% atau sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Usia Responden



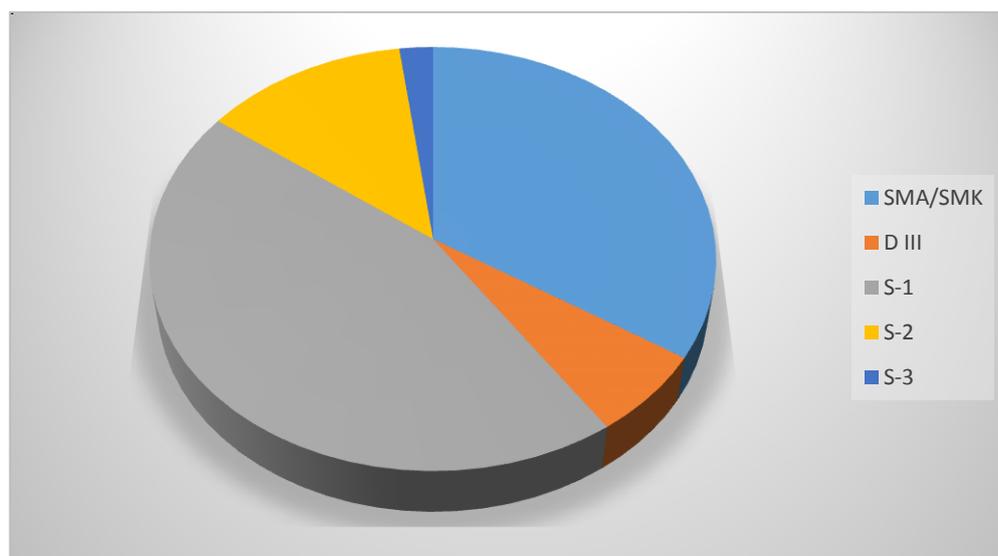
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tentang usia pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas berusia >50 tahun yaitu sebesar 75% atau sebanyak 28 orang. Sedangkan sisanya responden berusia 21–30 tahun sebanyak 7 orang (9%), responden berusia 31–40 tahun sebanyak 8 orang (11%) dan responden berusia 41–50 sebanyak 4 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah berusia >50 tahun.

c. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Pendidikan Responden



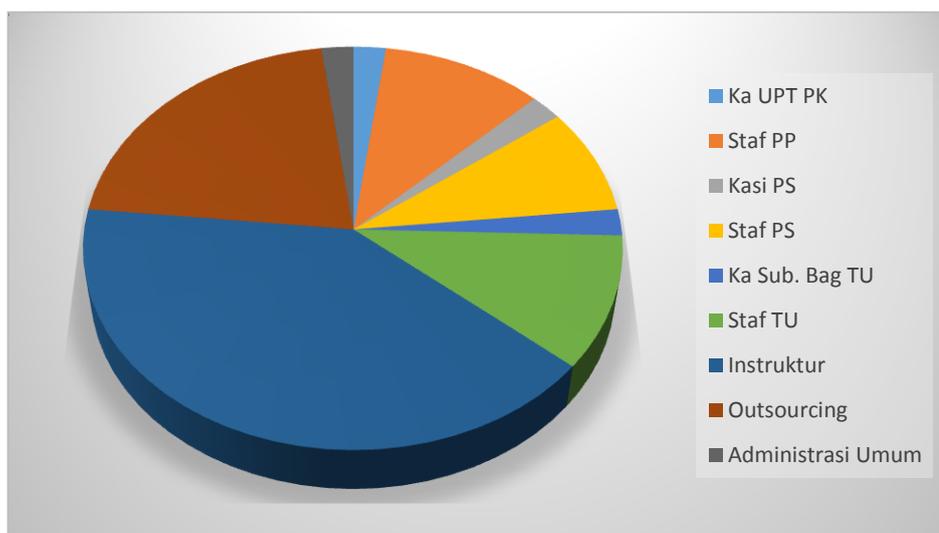
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa tentang pendidikan pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah S-1 yaitu sebanyak 21 orang (45%). Sedangkan sisanya responden SMA/SMK sebanyak 16 orang (34%), responden D III sebanyak 3 orang (6%), responden S-2 sebanyak 6 orang (13%) dan responden S-3 sebanyak 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah S-1.

d. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Jabatan Responden



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa tentang jabatan pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah instruktur yaitu sebanyak 19 orang (40%). Sedangkan sisanya Kepala UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sebanyak 1 orang (2%), responden staf pengembangan dan pemasaran sebanyak 5 orang (11%), responden kasi pelatihan dan sertifikasi sebanyak 1 orang (2%), responden staf pelatihan dan sertifikasi sebanyak 4 orang (9%), responden kasubag tata usaha sebanyak 1 orang (2%), responden staf tata usaha sebanyak 5 orang (11%), responden

pegawai outsourcing sebanyak 10 orang (21)% dan responden pengadministrasi umum sebanyak 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah instruktur.

B. ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden. Dasar pengambilan keputusan digunakan adalah dengan melakukan uji signifikansi dengan SPSS lalu membandingkan hasil uji di bagian skor total setiap indikator sebagai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan $N = 47$ pada signifikansi 5% ditemukan nilai r tabel sebesar 0,2876 ($df = N-2$).

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan yang Islami (X1)	Indikator X1_1	0,675	0,2876	Valid
	Indikator X1_2	0,667	0,2876	Valid
	Indikator X1_3	0,722	0,2876	Valid
	Indikator X1_4	0,666	0,2876	Valid
	Indikator X1_5	0,658	0,2876	Valid
	Indikator X1_6	0,678	0,2876	Valid
	Indikator X1_7	0,727	0,2876	Valid
	Indikator X1_8	0,730	0,2876	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Indikator X2_1	0,658	0,2876	Valid
	Indikator X2_2	0,596	0,2876	Valid
	Indikator X2_3	0,610	0,2876	Valid
	Indikator X2_4	0,587	0,2876	Valid
	Indikator X2_5	0,593	0,2876	Valid
	Indikator X2_6	0,529	0,2876	Valid
	Indikator X2_7	0,717	0,2876	Valid
	Indikator X2_8	0,614	0,2876	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Y_1	0,683	0,2876	Valid
	Indikator Y_2	0,676	0,2876	Valid
	Indikator Y_3	0,701	0,2876	Valid
	Indikator Y_4	0,746	0,2876	Valid
	Indikator Y_5	0,695	0,2876	Valid
	Indikator Y_6	0,605	0,2876	Valid
	Indikator Y_7	0,799	0,2876	Valid
	Indikator Y_8	0,608	0,2876	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Triton menyatakan bahwa: jika skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:⁵⁶

- a. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
- b. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
- c. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
- d. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
- e. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,769	Reliabel
X2	0,750	Reliabel
Y	0,760	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan, yaitu gaya kepemimpinan yang Islami, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

⁵⁶Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2009), hal., 97.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan cara uji *kolmogorov smirnov* dimana ketika nilai signifikansi dari hasil pengujian SPSS lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan distribusi variabel tersebut normal.

Berikut hasil uji normalitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dalam penelitian ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		X1	X2	Y
N		47	47	47
Normal Parameters ^a	Mean	31.68	31.47	31.81
	Std. Deviation	3.170	2.850	3.241
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.137	.179
	Positive	.147	.105	.179
	Negative	-.136	-.137	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.009	.939	1.224
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261	.342	.100

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari uji *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil 1,009 untuk variabel gaya

kepemimpinan yang Islami, 0,939 untuk variabel lingkungan kerja dan untuk kinerja pegawai sebesar 1,224. Sedangkan pada angka probabilitas atau Asymp. Signifikansi (2-tailed) sebesar 0,261 untuk variabel gaya kepemimpinan Islam, 0,342 untuk variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,100. Artinya, nilai signifikansi atau probabilitas lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan distribusi variabel tersebut normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada multikolinieritas (tidak terjadi korelasi antar variabel independen).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Nilai Tolerance:

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.650	5.085		3.275	.002		
	X1	.052	.205	.051	.254	.801	.468	2.135
	X2	.429	.228	.378	1.885	.066	.468	2.135

a. Dependent Variable: Y

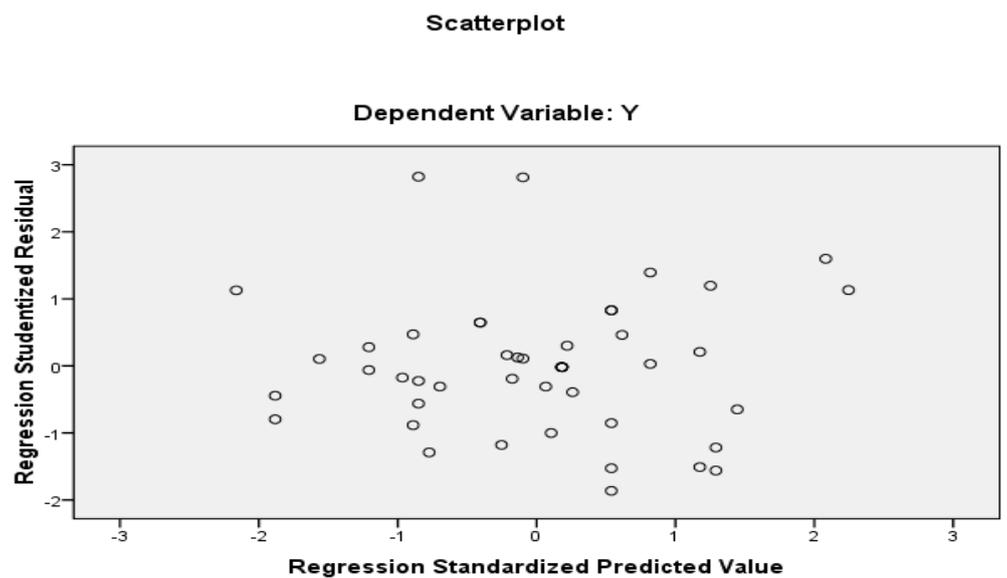
Dari tabel uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel gaya kepemimpinan yang Islami 0,468 dan variabel lingkungan kerja 0,468 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan yang Islami 2,135 dan variabel lingkungan kerja 2,135 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah

yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terjadi pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, dan titik-titik yang ada menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.416 ^a	.173	.136	3.014	2.169

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil output uji autokorelasi diatas menunjukkan bahwa nilai DW 2,169, selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel $N = 47$ dan jumlah variabel independen 2 ($k = 2$) = 2.47, maka diperoleh dU 1,6204.

Nilai DW 2,169 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,6204 dan kurang dari ($4-dU$) = $4-1,6204 = 2,3796$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan pengolahan SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.650	5.085		3.275	.002
	X1	.052	.205	.051	.254	.801
	X2	.429	.228	.378	1.885	.066

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 16,650 + 0,052X_1 + 0,429X_2$$

Keterangan:

Y' = Skor kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Skor gaya kepemimpinan yang Islami

X_2 = Skor lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 16,650 yang artinya jika skor gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka skor kinerja pegawai (Y') sebesar 16,650.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang Islami sebesar 0,052 artinya jika variabel independen lain tetap dan skor gaya kepemimpinan yang Islami mengalami kenaikan 1 maka skor kinerja pegawai (Y') mengalami peningkatan sebesar 0,052. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara skor gaya kepemimpinan yang Islami dan kinerja pegawai. Semakin tinggi skor gaya kepemimpinan yang Islami maka semakin meningkat skor kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,429 artinya jika variabel independen lain tetap dan skor lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 maka skor kinerja pegawai (Y') mengalami peningkatan sebesar 0,429. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara skor lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Semakin tinggi skor lingkungan kerja maka semakin meningkat skor kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (terikat). Besarnya koefisien

determinasi dapat dilihat dari *r square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.136	3.014

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,416 dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,173 atau 17,3%. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa 17,3% kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

6. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yang kemudian di uji dengan uji t dan uji F maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

H_0 : Gaya kepemimpinan yang Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H_1 :Gaya kepemimpinan yang Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

b. Hipotesis 2

H_0 :Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H_1 :Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

c. Hipotesis 3

H_0 :Gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H_1 : Gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT
Pelatihan Kerja Tulungagung.

Dari ketiga hipotesis diatas maka peneliti mengujinya dengan uji t
dan uji F sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang
signifikan baik antara gaya kepemimpinan yang Islami terhadap
kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
secara parsial.

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig
> 0,05.
2. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig
< 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS maka
didapat uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.650	5.085		3.275	.002
	X1	.052	.205	.051	.254	.801
	X2	.429	.228	.378	1.885	.066

a. Dependent Variable: Y

Rumus untuk mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1).$$

Jika ditulis dalam bentuk rumus maka:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 47-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 : 44)$$

maka hasil t tabel adalah 2,0153

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

1. Skor gaya kepemimpinan = nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau jika nilai sig > 0,05.

$$= 0,254 < 2,0153 \text{ dan } 0,801 > 0,05$$

Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka artinya gaya kepemimpinan yang Islami berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Skor lingkungan kerja = nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig $> 0,05$.

$$= 1,885 < 2,0153 \text{ dan } 0,066 > 0,05$$

Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka artinya lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan yang Islami, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS maka didapat uji F sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.674	2	41.837	4.607	.015 ^a
	Residual	399.603	44	9.082		
	Total	483.277	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 4,607 dan tingkat signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,21, diperoleh dari hasil perhitungan $df1 = k$ (k adalah jumlah variabel bebas) = 2, berarti kolom ke 2 dan $df2 = n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$, berarti baris ke 44. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} = 4,607 > 3,21$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada hipotesa 3 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.