

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Lembaga

1. Sejarah *Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung*

BMT merupakan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang berintikan Baitul Maal (Lembaga Sosial) dan Baitut Tamwil (Lembaga Usaha). Baitul Maal adalah institusi yang melakukan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah secara amanah. Kegiatan yang dilakukan dalam bidang ini adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh, dan hibah kemudian disalurkan untuk membantu kaum dhuafa (8 asnaf) yaitu fakir, miskin, muallaf, sabilillah, ghorim, hamba sahaya, amil, musafir dan termasuk anak-anak yatim piatu dan masyarakat lanjut usia. Baitut Tamwil adalah Institusi yang melakukan kegiatan usaha dengan mengumpulkan dana melalui penawaran simpoksus dan berbagai jenis simpanan/tabungan yang kemudian dikembangkan dalam bentuk pembiayaan dan investasi bagi usaha-usaha yang produktif.

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan system bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktek seperti ini sesuai syariat Islam, sehingga BMT disebut lembaga ekonomi keuangan syariah. Keberadaan BMT telah mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK merupakan Badan Pekerja YINBUK yang didirikan bersama oleh ketua ICMI Pusat yaitu Bapak Prof.Dr.Ing.BJ. Habibie, Ketua MUI K.H. Hasan Basri (alm) dan Dirut Bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainul Bahar Noer. YINBUK/PINBUK sebagai Lembaga Syawadaya Masyarakat (LSM) telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI)

Nomor 003/mou/phbk-pinbuk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT-BMT dan pengusaha kecil bawah.

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari ribuan BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni system bagi hasil/tanpa bunga. BMT Pahlawan beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung.

Berdirinya BMT Pahlawan Tulungagung ini berlatar belakang dari beberapa hal, antara lain:

- a. Banyak sektor usaha kecil masyarakat yang tidak terjangkau oleh bank-bank baik dari agunan ataupun jaminan
- b. Rumitnya birokrasi dan prosedur pengajuan modal yang ditetapkan oleh pihak bank.
- c. Menjamurnya renternir dan sebagian orang memiliki harta berlebihan meminjamkannya kepada masyarakat secara illegal.

Sejak 10 Nopember 1996 BMT Pahlawan mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor: 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010, Tanggal 14 April 2010. Dengan menempati kantor di Jl. R. Abdul Fattah (komplek roku pasar Sore no. 33) Tulungagung BMT Pahlawan memberikan permodalan kepada para Pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas.

Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman. Namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama.

Dengan sistem syariah terbukti BMT Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 18 tahun asset BMT Pahlawan telah berkembang mencapai Rp. 31.674.381.467,- (*Tiga Puluh Satu Miliar Enam Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Empat Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah*) dengan anggota binaan mencapai 11.896 orang. Mereka terdiri dari para Pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor; Perdagangan, Perikanan, Pengrajin, Pertanian, PKL dan lain-lain.

Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT mendekati diri dengan membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang, Cabang Ngunut dan Pokusma di Notorejo.¹

2. Visi dan Misi BMT Pahlawan Tulungagung

VISI

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

¹ Buku laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BMT Pahlawan Tulungagung Tahun 2014

MISI

Mengembangkan POKUSMA, dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan berkehati-hatian sehingga terwujudnya di sekitar BMT yang selamat, damai, dan sejahtera.

3. Bidang Usaha BMT Pahlawan Tulungagung

Sebagai mitra pengusaha kecil, BMT Pahlawan bertekad membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan yakni:

a. Pembiayaan

Kegiatan pembiayaan merupakan salah satu produk BMT Pahlawan. Pembiayaan BMT adalah pemberian modal atau menyediakan barang yang dibutuhkan untuk keperluan usaha para pengusaha kecil agar usaha mereka semakin berkembang. Jadi yang dibiaya BMT adalah usahanya bukan orangnya. Oleh sebab itu dalam setiap pembiayaan berarti telah terjadi akat kerjasama (syirkah) antara BMT (sebagai pemilik modal) dengan pengusaha kecil (sebagai pemakai modal) untuk bersama-sama mengembangkannya usaha. Sebagai lembaga keuangan syariah, tentu saja BMT memakai system yang sesuai syariah Islam.

Dalam kerjasama inilah akan diperoleh bagian pendapatan. Adapun jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan BMT antara lain:

- 1) *Pembiayaan Musyarakah* adalah pembiayaan dengan akad sirkah / kerjasama antara BMT dengan anggota/Nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT atau penyertaan modal. Dalam

jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

- 2) *Pembiayaan Murabahah* adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) *Pembiayaan Bai' Batsaman Ajil* adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenani besarnya angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
- 4) *Pembiayaan Qordul Hasan* adalah pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah (peminjam) walau untuk usaha dan ada hasilnya. Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Contoh : untuk pembelian obat, untuk memberi modal bagi orang yagn tidak mampu.

b. Simpanan / Tabungan

Macam-macam Simpanan/Tabungan di BMT Pahlawan Tulungagung, antara lain:

- 1) Simpanan Pokok yaitu simpanan yang dibayarkan sekali ketika masuk anggota baru BMT.
- 2) Simpanan wajib yaitu simpanan yang wajib dibayarkan tiap bulan atau setiap mengangsur pembiayaan.
- 3) Simpanan Pokok Khusus (Saham) yaitu simpanan yang dibayarkan untuk modal awal dan pemupukan modal BMT, simpanan ini tidak bisa diambil kecuali dalam keadaan tertentu. Simpanan ini akan memperoleh Deviden (Pembagian SHU) tiap tahun.
- 4) Simpanan Sukarela dengan produk Mudharabah, ada 2 macam :
 - Simpanan mudharabah biasa yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu-waktu serta jumlah pengambilannya tidak dibatasi.
 - Simpanan mudharabah berjangka (deposito) yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tertentu dan jangka waktu pengambilannya ditentukan pula sesuai kesepakatan antara penabung dengan pihak BMT. Misalnya jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 24 bulan dan seterusnya.
- 5) Simpanan Investasi Khusus yakni simpanan khusus bagi perorangan/kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan, akan memperoleh bagi hasil khusus yang dapat diambil setiap bulan.
- 6) Simpanan Haji yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji. Insyallah dengan

menyisihkan Rp. 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.

- 7) Simpanan Pensiun yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun.

4. Susunan Pengelolaan BMT Pahlawan Tulungagung

Adapun susunan kelembagaan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Susunan Pengawas 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: Data Primer, 2017

Tabel 4.2

Susunan Pengurus 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 | Tukungagung | Wakil Sekretaris |
| 5 | Hj. Ir. Harmi Sulistyorini | Tulungagung | Bendahara |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 4.3**Susunan Pengelola/Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung**

| No | Nama | Alamat | Jabatan |
|-----------|------------------------------|---------------|----------------------------|
| 1 | H. Nyadin, MAP | Tulungagung | Manajer Umum |
| 2 | Dyah Iskandiana, S. Ag | Tulungagung | Kabag Keuangan |
| 3 | Feri Yeti, SE | Kediri | Bagian Pembukuan |
| 4 | Mispono, SE | Tulungagung | Bagian Pembiayaan |
| 5 | Ariful Fauzi, SE, Sy | Blitar | Bagian Penagihan |
| 6 | Miftakhul Jannah, SE | Tulungagung | Manager Data dan Informasi |
| 7 | Juprianto, S. Ag | Tulungagung | Manager Pokusma Notorejo |
| 8 | Dewi Khusnul Khotimah, S. HI | Tulungagung | Administrasi |
| 9 | Marathul Aniasa, SE | Tulungagung | Kasir Cabang Ngunut |
| 10 | Nungky Suryandari, S. Sy | Tulungagung | Kasir Cabang Bandung |
| 11 | Arini Hidayati, SE, Sy | Tulungagung | Kasir Cabang Gondang |
| 12 | Saiful Anwar | Tulungagung | Marketing |
| 13 | Fatkhur R. Albanjari, SE | Trenggalek | Bagian ZISWA |
| 14 | Evita Agustina W. SE | Trenggalek | Marketing |
| 15 | Yuliati | Tulungagung | Marketing |
| 16 | Melisa Fitriani | Tulungagung | Marketing |
| 17 | Ria Riski Amalia | Tulungagung | Marketing |
| 18 | Abi M. | Tulungagung | Marketing |
| 19 | Mahmud | Tulungagung | Marketing |
| 20 | M. Ainur Rochim | Sidoarjo | Marketing |
| 21 | Ellen D. Mandasari, SE | Tulungagung | Marketing |
| 22 | Farhana Aprilia | Tulungagung | Marketing |
| 23 | Teguh Hariadi | Tulungagung | Freelance |
| 24 | Eko | Tulungagung | Marketing |
| 25 | Sunar | Tulungagung | Marketing |

Sumber: Data Primer, 2017

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Adapun jumlah populasi yang ditentukan sebagai responden adalah 33 orang karyawan dengan teknik *sample random rampling*. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah di sediakan yang diukur dengan menggunakan skala *likert*.

C. Deskripsi Data

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari seluruh karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di lingkungan kerja pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, dengan data-data responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Total | Prosentase |
|-----------|----------------------|--------------|-------------------|
| 1 | Laki-Laki | 20 | 60,6% |
| 2 | Perempuan | 13 | 39,4% |
| | Total | 33 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang

terbanyak adalah karyawan laki-laki yang sebesar 60,6% dibandingkan dengan karyawan perempuan yang sebesar 39,4%.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Usia Responden

| Usia Responden | Jumlah | Prosentase (%) |
|-----------------------|---------------|-----------------------|
| 15-20 tahun | - | - |
| 20-40 tahun | 20 | 60,6% |
| >40 tahun | 13 | 39,4% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang terbanyak adalah karyawan yang berusia 20-40 tahun sebesar 60,6% dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun yang sebesar 39,4%.

3. Tingkat Pendidikan Karyawan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Pendidikan Responden

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
|---------------------------|---------------|-----------------------|
| SMP | - | - |
| SMA | - | - |
| S1 | 28 | 84,8% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| S2 | 2 | 6,1% |
| S3 | 3 | 9,1% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan yang diambil sebagai sampel menunjukkan jumlah yang terbanyak adalah lulusan S1 yang sebesar 84,8%, selanjutnya lulusan S3 9,1% dan lulusan paling sedikit adalah S2 yang sebesar 6,1%.

D. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel *independent* dan Kinerja Karyawan Sebagai variabel *dependent*. Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari seluruh karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

Tabel 4.7

Data Deskripsi Variabel Konflik *Interpersonal* (X₁)

| No | Bobot | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 32 | 12,12% |
| 2 | Setuju | 4 | 128 | 48,48% |
| 3 | Netral | 3 | 93 | 35,23% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 11 | 4,17% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | - | - |

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden memilih sangat

setuju terkait dengan konflik *interpersonal* berjumlah 32 atau 12,12%, 128 atau 48,48% memilih setuju, 93 atau 27,4% memilih netral, 11 atau 4,17% memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju.

Table 4.8

Data Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

| No | Bobot | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 35 | 13,26% |
| 2 | Setuju | 4 | 136 | 51,52% |
| 3 | Netral | 3 | 82 | 31,06% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 11 | 4,17% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | - | - |

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden memilih sangat setuju terkait dengan gaya kepemimpinan berjumlah 35 atau 13,26%, 136 atau 51,52% memilih setuju, 82 atau 31,06% memilih netral, 11 atau 4,17% memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju.

Table 4.9

Data Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Bobot | Skor | Jumlah | Presentase |
|----|---------------------|------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 28 | 10,6% |
| 2 | Setuju | 4 | 131 | 49,62% |
| 3 | Netral | 3 | 91 | 34,47% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 14 | 5,3% |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | - | - |

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden memilih sangat setuju terkait dengan gaya kepemimpinan berjumlah 28 atau 10,6%, 131 atau 549,62% memilih setuju, 91 atau 34,47% memilih netral, 14 atau 5,3% memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju.

E. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik *interpersonal*, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 33 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya r_{tabel} adalah 0,356 ($df = n-2 = 33-2 = 31$) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi butir-butir kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} pada *Correct Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,356. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel

Table 4.10
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir Pertanyaan | Corrected Item- Total Correlation | Keterangan |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------|-------------------|
| Konflik <i>Interpersonal</i> (X₁) | Pertanyaan 1 | 0,717 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,633 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,567 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,761 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,462 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,645 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,452 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,464 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X₂) | Pertanyaan 1 | 0,580 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,475 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,428 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,679 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,647 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,643 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,529 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,547 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pertanyaan 1 | 0,717 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,689 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,400 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,710 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,606 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,565 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,459 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,566 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Konflik *Interpersonal* (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini diketahui karena r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,344.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji reliabel atau tidaknya instrument penelitian, dan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* sampai dengan 1. Tabel berikut ini adalah hasil dari pengujian reabilitas dapat dilihat dibawah ini:

Table 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Konflik <i>Interpersonal</i> | 0,846 | Reliable |
| Gaya Kepemimpinan | 0,835 | Reliable |
| Kinerja Karyawan | 0,845 | Reliable |

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dari 0,60. Menurut Triton, hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan *Reliable*. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, hasil dari uji normalitas terdapat dalam tabel dibawah ini:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--------------------------------|----------------|------------------------------------|--------------------------|------------------------|
| | | X1_KONFLIK_IN TERPERSONAL | X2_GAYA_KE PEMIMPINAN | Y_KINERJA_KAR YAWAN |
| N | | 33 | 33 | 33 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 29.48 | 29.91 | 29.24 |
| | Std. Deviation | 4.094 | 3.964 | 4.101 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .126 | .102 | .120 |
| | Positive | .126 | .102 | .080 |
| | Negative | -.090 | -.095 | -.120 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .726 | .585 | .692 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .667 | .883 | .725 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16.0, data diolah, 2017.

Dari gambar 4.1 diatas, diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam hal ini menggunakan taraf signifikansi 5%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

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

Table 4.12

Keputusan Uji Normalitas

| Variabel | Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | Taraf Signifikansi | Keputusan |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------|
| Konflik <i>Interpersonal (X₁)</i> | 0,667 | 0,05 | Normal |
| Gaya Kepemimpinan <i>(X₂)</i> | 0,883 | 0,05 | Normal |
| Kinerja Karyawan <i>(Y)</i> | 0,725 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data diolah, 2017

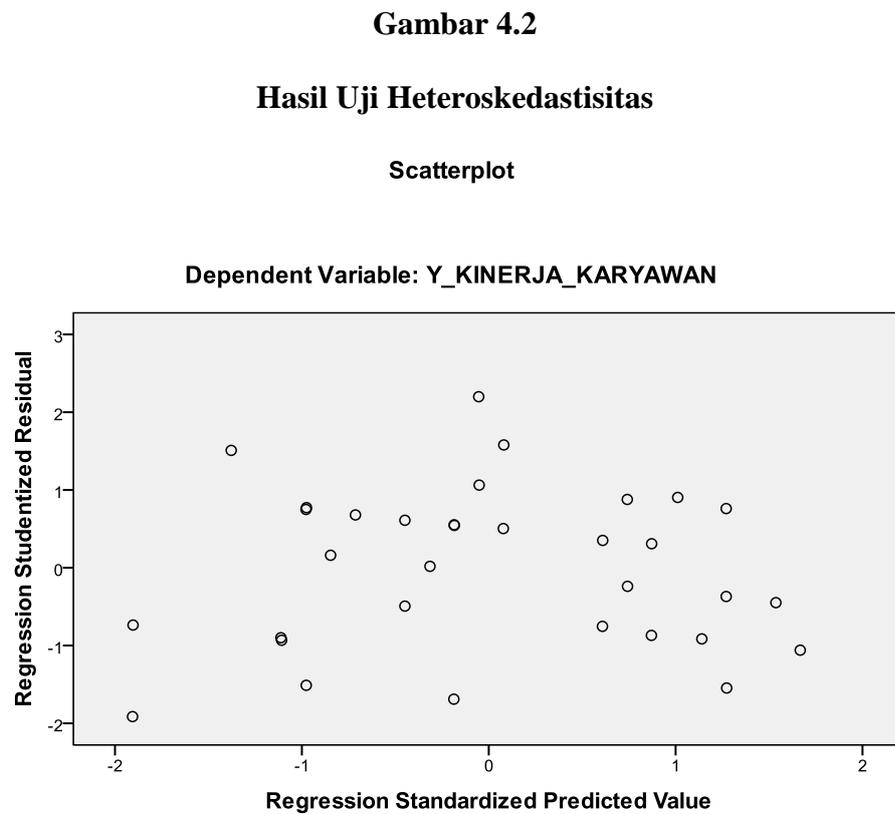
Berdasarkan pada tabel keputusan uji normalitas data diatas dapat diketahui bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* semua variabel lebih besar dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola,
- b. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0,
- c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah.

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar *Scatterplot* berikut:



Sumber: Output SPSS 16, data diolah, 2017.

Berdasarkan pola di gambar *scatterplot* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan hal ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk dipakai.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas muncul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinieritasn, Nugroho menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10

maka model terbebas dari uji multikolinieritas. Hasil dari pengujian terdapat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.3

Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1_KONFLIK_INTERPERSONAL | .423 | 2.365 |
| | X2_GAYA_KEPEMIMPINAN | .423 | 2.365 |

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, data diolah, 2017.

Berdasarkan pada gambar diatas, diketahui bahwa nilai VIF X_1 (Konflik *Interpersonal*) sebesar 2.365, X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 2.365. Dengan demikian kedua variabel diatas terbebas dari masalah multikolinieritas dikarenakan nilai VIF pada kedua variabel tersebut kurang dari 10. Maka, data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

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

Gambar 4.4
Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.202 | 1.296 | | -1.699 | .100 |
| | X1_Konflik_Interpersonal | .532 | .061 | .531 | 8.674 | .000 |
| | X2_Gaya_Kepemimpinan | .527 | .063 | .509 | 8.317 | .000 |

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 16.0, data diolah, 2017.

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

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,202 + (0,532X_1) + (0,527X_2)$$

$$Y = -0,202 + 0,532X_1 + 0,527X_2$$

Atau $Y = -0,202 + 0,532$ (Konflik *Interpersonal*) + $0,527$ (Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan pada persamaan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -2,202 menyatakan bahwa variabel Konflik *Interpersonal* (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dalam keadaan konstan (tetap) maka Kinerja Karyawan sebesar -2,202.
- b) Koefisien regresi X_1 (Konflik *Interpersonal*) sebesar 0,532 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Konflik *Interpersonal*, maka faktor Konflik *Interpersonal* akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,532 atau 53,2%. Dan sebaliknya, jika faktor Konflik *Interpersonal* menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,532 atau 53,2% dengan anggapan X_2 tetap.

- c) Koefisien regresi X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Gaya Kepemimpinan, maka faktor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,527 atau 52,7%. Dan sebaliknya, jika faktor Gaya Kepemimpinan menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,527 atau 52,7% dengan anggapan X_2 tetap

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (R^2). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji R^2 .

Gambar 4.5

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .976 ^a | .952 | .949 | .924 |

a. Predictors: (Constant), X2_GAYA_KEPEMIMPINAN, X1_KONFLIK_INTERPERSONAL

b. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 16.0, data diolah, 2017.

Dalam tabel di atas angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,952. (0,976x0,976) Nilai *R Square* berkisar antara 0–1. Nugroho dalam Sujianto menyatakan, untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0,949 artinya 94,9% variabel terikat Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan dan sisanya 5,1% (100%-94,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam model.

5. Uji Hipotesis

a. Uji F_{hitung}

Uji ini dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut gambar hasil uji F_{hitung} :

Gambar 4.6

Hasil Uji F_{hitung}

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 512.470 | 2 | 256.235 | 300.390 | .000 ^a |
| | Residual | 25.590 | 30 | .853 | | |
| | Total | 538.061 | 32 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2_GAYA_KEPEMIMPINAN, X1_KONFLIK_INTERPERSONAL

b. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 16.0, data diolah, 2017.

Langkah-langkah pengujian:

a. Perumusan Hipotesis

H_0 :Konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

H_1 :Konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

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

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

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

Jika Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 300.390 dan F_{tabel} sebesar 3,32, ($V_1 = k = 2$, $V_2 = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $300.390 > 3,32$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Serta berdasarkan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α 0,05, maka $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Konflik *Interpersonal* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

b. Uji T_{hitung}

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Berikut ini adalah hasil dari uji t berdasarkan dengan pengujian menggunakan SPSS versi 16:

Gambar 4.7

Hasil Uji T_{hitung}

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2.202 | 1.296 | | -1.699 | .100 |
| X1_Konflik_Interpersonal | .532 | .061 | .531 | 8.674 | .000 |
| X2_Gaya_Kepemimpinan | .527 | .063 | .509 | 8.317 | .000 |

a. Dependent Variable: Y_KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 16.0, data diolah, 2017.

Langkah-langkah pengujian Uji t sebagai berikut:

a. Variabel X_1 (Konflik *Interpersonal*)

1) Perumusan Hipotesis

H_0 :Konflik *interpersonal* tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

H_1 :Konflik *interpersonal* mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

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

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

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

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel Konflik *Interpersonal* sebesar 2,037 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 33 - 1 = 32$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% / 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 8,674. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,674 > 2,037$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Konflik *Interpersonal* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak.

b. Variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan)

1) Perumusan Hipotesis

H_0 :Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

H_1 :Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

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

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

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

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,037 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n$

- 1 = 33 - 1 = 32, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% / 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 8,317. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 8,317 < 2,037. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,000 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.