

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta**

##### **1. Sejarah Berdirinya BPRS BDW Yogyakarta**

PT. BPRS Bangun Drajat Warga berdiri berawal dari usulan atau ide Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut bank dengan sistem bunga masih berstatus hukum "Musyitabihat" (perkara yang masih meragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Dalam hal ini yang dimaksud adalah lembaga keuangan atau bank milik pemerintah. Sementara bank swasta memiliki status hukum haram karena adanya riba. Alasan tersebut merupakan titik tolak mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan syariah di Yogyakarta. Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 40 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah, kemudian berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi usulan tersebut.<sup>1</sup>

Rabu, 02 Februari 1994 telah berdiri PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan Pusat

---

<sup>1</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.56 WIB

Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPR Syariah BDW) didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No. 33 tanggal 24 Februari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 juni 1993.

Pada tanggal 7 Desember 1992 ijin prinsip dari Mentri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 November 1993 Ijin Operasional Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Metri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHAU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Perkreditan Rakyat Syariah dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga.<sup>2</sup>

## **2. Letak Geografis BPRS BDW Yogyakarta**

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta, terletak di tengah Kota Yogyakarta dan dekat dengan keramaian Kota Yogyakarta dikarenakan dekat dengan tempat wisata dan fasilitas umum seperti kebun binatang Gembira Loka dan perpustakaan daerah Grahatama Pustaka. Serta dekat dengan pusat kegiatan ekonomi seperti Pasar Legi Kota Gedhe, instansi publik, para pelaku usaha mikro kecil dan menengah, pusat Dagadu dan para pengusaha silver di kota gede yang berkantor pusat di Jl. Gedongkuning 131 Yogyakarta. Dibantu

---

<sup>2</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

dengan satu kantor cabang yang berkantor di Jalan Jend. Sudirman No. 06, Bantul dan dua kantor kas yang berkantor di Jalan Ngipik Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta dan di Jalan Raya Wates Km. 10. Agrosari, Sendayu, Bantul.<sup>3</sup>

### **3. Visi dan Misi BPRS BDW Yogyakarta**

#### **a. Visi**

Menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya.

#### **b. Misi**

- 1) Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah.
- 2) Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
- 3) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

<sup>4</sup> *Ibid*

#### **4. Budaya Kerja BPRS BDW Yogyakarta**

- a. Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
- b. Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.
- c. Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.
- d. Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan.
- e. Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
- f. Kompak dan saling menghormati dalam kerja sama yang utuh.<sup>5</sup>

#### **5. Pengurus PT. BPRS BDW Yogyakarta**

##### **a. Periode Awal Tahun 1994**

##### 1) Dewan Pengawas Syariah

- a) H.A.R Fachrudin
- b) Prof. Drs. H. Husein Yusuf
- c) H.M. Suprpto Ibnu Djuraimi

##### 2) Dewan Komisaris

- |                 |                                |
|-----------------|--------------------------------|
| Komisaris Utama | : Drs. H. Ali Warsito          |
| Komisaris       | : H. Herry Zudiyanto, SE. Akt. |
| Komisaris       | : H.A.R. Iskandar              |

---

<sup>5</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

Komisaris : H. Lanang Supriyadi

Komisaris : Hartoyo

3) Dewan Direksi

Direktur Utama : H. Ramli Sabar

Direktur : H.M. Murwah Hudi

Direktur : Muhammad Saleh

**b. Periode Tahun 2010 - 2014<sup>6</sup>**

1) Dewan Pengawas Syariah

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Drs. H. Zaini Munir, M.Ag.

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

2) Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

3) Dewan Direksi

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

---

<sup>6</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

**c. Periode Tahun 2014-2017<sup>7</sup>**

1) Dewan Pengawas Syariah

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

2) Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhamad Ridwan, S.E., M.Ag.

3) Dewan Direksi

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

**6. Jenis Produk atau Jasa BPRS BDW Yogyakarta**

**a. Produk Penghimpunan Dana**

1) Tabungan *Wadiah*

Tabungan *Wadiah* adalah simpanan pihak ketiga pada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap waktu. Jenis tabungan ini dapat diambil kapan saja yang merupakan titipan amanah. Ada 3 macam tabungan *Wadiah* di BPRS BDW:

a) Tabungan iB ONH BDW

b) Tabungan iB IQWAM BDW

c) Tabungan iB AMANAH BDW

---

<sup>7</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

## 2) Tabungan *Mudharabah*

Tabungan *Mudharabah* merupakan simpanan dana nasabah pada bank yang bersifat investasi dan penarikannya tidak dapat dilakukan setiap saat namun berdasarkan kesepakatan, dan terhadap investasi tersebut bank dipersyaratkan untuk memberikan bagi hasil sesuai nisbah yang disepakati. Ada 3 macam tabungan *Mudharabah* di BPRS BDW:

- a) Tabungan iB USAHA BDW
- b) Tabungan iB PENDIDIKAN BDW
- c) Tabungan iB UMMAH BDW

## 3) Deposito *Mudharabah*

Deposito *Mudharabah* merupakan simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati.<sup>8</sup>

### b. **Produk Pembiayaan**

#### 1) Pembiayaan iB Jual Beli

Pembiayaan dengan sistem jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang telah disepakati bersama, untuk jangka waktu tertentu. Seperti pembelian kendaraan, barang elektronik dan lain-lain.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

<sup>9</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB

## 2) Pembiayaan iB BDW Multi Jasa

Pembiayaan dengan sistem jual beli jasa yaitu harga pokok ditambah dengan *fee* atau jasa yang telah disepakati bersama dengan pengembalian secara cicilan atau angsuran. Seperti biaya sekolah, biaya rumah sakit dan lain-lain.

## 3) Pembiayaan iB BDW Sewa

Pembiayaan sewa atas manfaat suatu barang atau jasa antara pemilik obyek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik objek sewa. Seperti sewa rumah, sewa ruko dan lain-lain.

## 4) Pembiayaan iB BDW Sewa-beli

Pembiayaan sewa menyewa antara pemilik objek sewa dan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek yang disewakan dengan opsi pemindahan hak milik objek sewa setelah kewajiban selesai diangsur.<sup>10</sup>

## 5) Pembiayaan iB BDW Modal Kerja

Pembiayaan untuk modal usaha jadi BPRS BDW menyediakan 100% modal yang dibutuhkan nasabah selanjutnya pembagian hasil yang dilakukan sesuai dengan nisbah yang telah disepakati bersama.

---

<sup>10</sup> <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 20 Juli 2017 pukul 15.58 WIB



6) Pembiayaan iB BDW Modal Kerja Bersama

Pembiayaan untuk modal proyek atau kerjasama usaha antara nasabah dan BPRS BDW, pihak bank menyediakan modal sesuai porsi yang dibutuhkan untuk usaha selanjutnya pembagian hasil dilakukan nisbah yang disepakati bersama.

7) Pembiayaan iB BDW Kebijakan

Peminjaman dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.

**B. Gambaran Umum Bank Madina Syariah (PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**

**1. Sejarah Bank Madina Syariah**

Dengan Ridho Allah SWT, pada tanggal 3 Desember 2007 telah berdiri sebuah lembaga keuangan syariah bernama PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nama publikasi “BANK MADINA SYARIAH”. Tanggal tersebut berdasarkan dengan tanggal terbitnya surat Tanda Daftar Perusahaan (TDP) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan No. 120116500446.

Berdirinya PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang selanjutnya disebut Bank Madina Syariah yang tentunya tidak lepas dari semangat para pendiri dan pemegang saham yang ingin mengembangkan industri

keuangan syariah terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta dan di Negara Indonesia pada umumnya. Para pendiri Bank Madina Syariah antara lain:

- a. Habib Aboe Bakar Al-Habsyi
- b. Prof. Dr. H. Amir Muallim, MIS
- c. H. Ahmad Sumiyanto, SE, MSI
- d. Ir. Arief Budiono
- e. Muh. Nurudin Susanto, SE
- f. Edi Susilo, SE

Dengan modal awal sebesar 750 juta dan kemudian diserahkan kepada Bank Indonesia (BI) untuk permohonan pembukaan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

BPRS Madina Mandiri Sejahtera mendapatkan izin prinsip Bank Indonesia No. 9/57/KEP.GBI/2007 tanggal 8 November 2007 dan berdasarkan Akta Pendirian dari Notaris Wahyu Wiryono No. 24 tanggal 07 Februari 2007 serta SK Menhumkam RI No. W22-00151 HT.01.01-TH.2007. Legalitas lainnya yaitu ijin agunan No.: 2565/DP/001/IX/2013 tanggal 4 September 2012.

Tanda daftar perusahaan (TDP) Perseroan Terbatas No.: 3881/DP/096/XII/2012 tanggal 12 Desember 2012. Pendirian perusahaan ini diawali dari keinginan para pengurus BMT Al-Ikhlas untuk mengembangkan sayap dengan memiliki lembaga keuangan yang lebih besar. Kemudian para pengurus sepakat mendirikan BPR Syariah dengan

nama “BPRS AL IKHLAS”. Dalam proses yang sangat panjang, Bank Indonesia tidak mengizinkan menggunakan nama AL IKHLAS, karena sudah ada lembaga keuangan yang menggunakan nama AL IKHLAS yaitu “BMT AL IKHLAS”. Setelah dilakukan musyawarah panjang maka disepakati menggunakan nama: “PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA”. Sedangkan untuk pemasaran atau publikasi menggunakan nama “BANK MADINA SYARIAH”.<sup>11</sup>

BMT Al-Ikhlas merupakan lembaga keuangan syariah yang sudah dipercaya oleh masyarakat. Hal ini menjadikan Bank Madina Syariah dapat dengan mudah untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Terbukti bahwa dari tahun ketahun minat masyarakat terhadap Bank Madina Syariah ini semakin meningkat. Bank yang telah dijamin oleh Lembaga Penjamin Syariah ini meraih posisi ke-empat untuk bank pembiayaan syariah terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **2. Letak Geografis Bank Madina Syariah**

PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau lebih dikenal dengan Bank Madina Syariah ini terletak di Jalan Parangtritis KM 3,5 No. 184, Pedukuhan Salakan, Desa Bangunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 55817. Letak bank yang cukup strategis membuat bank ini mudah untuk dijangkau. Adapun batas-

---

<sup>11</sup> <http://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/> akses tanggal 21 juli 2017 pada pukul 10.34 WIB

batas geografis Bank Madina Syariah adalah sebelah selatan berbatasan langsung dengan Surya Fotokopi, sebelah barat berbatasan langsung dengan rumah penduduk, sebelah timur berbatasan langsung dengan jalan parangtritis.

### 3. Visi dan Misi Bank Madina Syariah<sup>12</sup>

#### a. Visi

Menjadi BPR Syariah dalam membangun ekonomi umat.

#### b. Misi

- 1) Memberikan layanan produk perbankan syariah berdasarkan asas *prudential banking*.
- 2) Berperan aktif dalam sektor usaha kecil dan menengah.
- 3) Menyebarluaskan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

### 4. Struktur Organisasi Bank Madina Syariah<sup>13</sup>

#### a. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : H. Anwar Wahyudi, S.E., MM

Komisaris : Prof. Dr. H. Amir Muallim, MA

#### b. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : Prof. Dr. H. Yunahar Ilyas, Lc

Anggota : H. Ahmad Khudhori, Lc

---

<sup>12</sup> <http://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/> akses tanggal 21 juli 2017 pada pukul 10.34 WIB

<sup>13</sup> *ibid*

c. Direksi

Direktur Utama : Sabdo Nugroho, S.P.

Direktur : Sulisty, S.E.

d. Internal Audit : Isni Puspitasari, S.E.

e. General Manager Marketing : Sigit Junaedi, S.E

1) Funding Officer : Maria Mardhiyah

: Isti Puspitasari

: Putri Ega Handini

2) Account Officer : Irfan Aulia Ridho

3) MKT : Julio Basuki

: Hermawan

4) Remedial Officer : Ari Yulianto

f. General Manager Operasional

1) Supervisor Operasional : Rr. Sri Wahyuning P, S.E.

a) Koordinator Kantor Kas : Meri Kusmawati

b) Teller : Yushinta M

: Linda Vidya

c) Customer Service : Janu Ariani

d) Financing Administration : Diah Susilowati

e) Legal Officer : Novie Triana

f) Accounting : Wilisti

: Radhitya Dimas

2) Supervisor HRD dan GA : Dian P. Sofiansyah, S.E.

a) General Affair : Hartana

b) IT dan Teknisi : Aji Usmento

c) OB/Driver : Rachmat G

: Agus Najib

d) Security : Agung

: Yuli

: Avi

## **5. Jenis Produk atau Jasa Bank Madina Syariah**

### **a. Penghimpunan Dana**

#### **1) Tabungan iB Qurban**

Tabungan untuk persiapan pembelian hewan kurban (Idul Adha), dapat disetor sewaktu-waktu selama jam pelayanan kas, dengan setoran minimal Rp. 25.000

#### **2) Tabungan iB Hari Raya**

Tabungan untuk persiapan Hari Raya Idul Fitri, dapat disetor sewaktu-waktu selama jam pelayanan kas, dengan setoran minimal Rp. 25.000

3) Tabungan iB Pendidikan

Tabungan untuk persiapan Pendidikan, dapat disetor sewaktu-waktu selama jam pelayanan kas, dengan setoran minimal Rp. 25.000

4) Tabungan iB Walimah

Tabungan untuk persiapan walimah, dapat disetor sewaktu-waktu selama jam pelayanan kas, dengan setoran minimal Rp. 25.000

5) Tabungan Haji dan Umroh iB Madina

Tabungan khusus untuk persiapan dana perjalanan haji dan atau umroh.

6) TabunganKu iB Wadiah

Tabungan khusus untuk pelajar dan mahasiswa dengan setoran awal Rp 10.000, setoran selanjutnya Rp 1000 dan bebas biaya administrasi. Penyetoran dan penarikan dapat dilakukan kapan saja selama jam pelayanan kas.

b. Penyaluran Dana

1) Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja yaitu produk pembiayaan untuk membantu kebutuhan modal kerja untuk mendukung kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha anda.

## 2) Pembiayaan Investasi

Pembiayaan investasi adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah disusun.

## 3) Pembiayaan Konsumtif

Pembiayaan konsumtif adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan-kebutuhan konsumtif sehingga mendukung aktifitas sehari-hari.

### **C. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan yaitu melalui metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu. Total *item* pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 46 pertanyaan, yang terdiri dari 8 *item* pertanyaan mengenai komitmen afektif, 10 *item* pertanyaan mengenai motivasi intrinsik, 12 *item* pertanyaan mengenai kepemimpinan transformasional dan 16 *item* pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Kuesioner yang disebarkan diseluruh cabang maupun kantor kas dan merupakan karyawan BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta sebanyak 65 kuesioner. Kuesioner disebarkan setelah mendapatkan izin penelitian dari BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina



Syariah kantor pusat. Penyebaran kuesioner disebar langsung oleh peneliti ke kantor Pusat BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta, 1 kantor cabang BPRS BDW Yogyakarta, 1 kantor kas BPRS BDW Yogyakarta, sehingga dapat melihat langsung kegiatan yang dilakukan selama 2 (dua) minggu, dari tanggal 05 Mei sampai 17 Mei 2017 di BPRS BDW Yogyakarta dan 1 (satu) minggu dari tanggal 06 Juni sampai 15 Juni 2017 di Bank Madina Syariah.

Peneliti merangkum langsung hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 65 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total yang kembali sebanyak 60 kuesioner, dan total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 9. Dapat dilihat dari penjabaran tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis untuk penelitian ini sebanyak 51 kuesioner.

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	65
Kuesioner yang tidak kembali	5
Kuesioner yang kembali	60
Kuesioner yang tidak dapat diolah	9
Kuesioner yang dapat diolah	51

#### D. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Peneliti telah merangkum karakteristik responden secara terperinci ditunjukkan dalam tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
1. Laki-laki	30	58,8%
2. Perempuan	21	41,2%
Umur		
1. 20-30 tahun	21	41,2%
2. 30-40 tahun	23	45,1%
3. 41-50 tahun	7	13,7%
Pendidikan		
1. SMA	13	25,5%
2. Diploma	5	9,8%
3. S1	30	58,9%
4. S2	1	2%
5. Lain-lain	2	3,9%
Lama bekerja		
1. 1-5 tahun	32	62,7%
2. 6-10 tahun	13	25,5%
3. 11-15 tahun	3	5,9%
4. 16-20 tahun	3	5,9%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden laki-laki sebanyak 30 orang atau 58,8% dan responden perempuan sebanyak 21 orang atau 41,2%. Dengan demikian dalam penelitian ini, responden yang paling banyak yaitu laki-laki. Usia responden yang bekerja di BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta yaitu antara 20-30 tahun

sebanyak 21 orang atau 41,2%, usia 20-40 tahun sebanyak 23 orang atau 45,1% dan usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 13,7%. Dengan demikian dalam penelitian ini responden paling banyak berusia 20-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 45,1%.

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden yang bekerja di BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta dapat dijelaskan bahwa yang tamat SMA sebanyak 13 orang atau 25,5%, berjenjang pendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 9,8%, berjenjang pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 58,9%, berjenjang pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2% dan lain-lain sebanyak 2 orang atau 3,9%. Dengan demikian dalam penelitian ini banyak responden yang berjenjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau 58,9%.

Dilihat dari responden yang telah lama bekerja dapat dijelaskan bahwa jangka waktu antara 1-5 tahun sebanyak 32 orang atau 62,7%, bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 13 orang atau 25,5%, bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 3 orang atau 5,9% dan yang bekerja antara 16-20 tahun sebanyak 3 orang atau 5,9%. Dengan demikian, dalam penelitian ini responden yang paling banyak yaitu antara jangka waktu 1-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau 62,7%.

## E. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas *instrument* penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>14</sup> Validitas *instrument* ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total (jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan). Skor tiap butir pertanyaan dikatakan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misal 5%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>15</sup> Alat analisis yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment*. Berdasarkan taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Adapun hasil dari pengujian validitas dinyatakan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Sig.	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Komitmen Afektif (X1)	KA1	0,000	0,769	0,2732	Valid
	KA2	0,000	0,819	0,2732	Valid
	KA3	0,000	0,737	0,2732	Valid
	KA4	0,000	0,748	0,2732	Valid
	KA5	0,000	0,737	0,2732	Valid

<sup>14</sup> Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 52

<sup>15</sup> Ibid Hal.53

	KA6	0,000	0,719	0,2732	Valid
	KA7	0,000	0,792	0,2732	Valid
	KA8	0,000	0,863	0,2732	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	MI1	0.000	0,502	0,2732	Valid
	MI2	0.000	0,576	0,2732	Valid
	MI3	0.000	0,473	0,2732	Valid
	MI4	0.000	0,691	0,2732	Valid
	MI5	0.000	0,561	0,2732	Valid
	MI6	0.000	0,524	0,2732	Valid
	MI7	0.000	0,451	0,2732	Valid
	MI8	0.000	0,717	0,2732	Valid
	MI9	0.000	0,531	0,2732	Valid
	MI10	0.000	0,706	0,2732	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X3)	KT1	0.000	0,756	0,2732	Valid
	KT2	0.000	0,660	0,2732	Valid
	KT3	0.000	0,764	0,2732	Valid
	KT4	0.000	0,869	0,2732	Valid
	KT5	0.000	0,880	0,2732	Valid
	KT6	0.000	0,776	0,2732	Valid
	KT7	0.000	0,896	0,2732	Valid
	KT8	0.000	0,903	0,2732	Valid
	KT9	0.000	0,875	0,2732	Valid
	KT10	0.000	0,709	0,2732	Valid
	KT11	0.000	0,883	0,2732	Valid
	KT12	0.000	0,869	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	KK1	0.000	0,697	0,2732	Valid
	KK2	0.000	0,751	0,2732	Valid
	KK3	0.000	0,748	0,2732	Valid
	KK4	0.000	0,688	0,2732	Valid
	KK5	0.000	0,337	0,2732	Valid
	KK6	0.000	0,348	0,2732	Valid
	KK7	0.000	0,596	0,2732	Valid
	KK8	0.000	0,640	0,2732	Valid
	KK9	0.000	0,778	0,2732	Valid
	KK10	0.000	0,625	0,2732	Valid
	KK11	0.000	0,692	0,2732	Valid
	KK12	0.000	0,610	0,2732	Valid
	KK13	0.000	0,809	0,2732	Valid
	KK14	0.000	0,705	0,2732	Valid
	KK15	0.000	0,774	0,2732	Valid
	KK16	0.000	0,780	0,2732	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel komitmen afektif, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan mempunyai taraf signifikansi 0,05 dan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,2732 dari 51. Dengan demikian, hal ini menyatakan bahwa semua indikator dan pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian layak untuk digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya.

#### **F. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat *instrument* untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik analisis dengan formula *Cronbach Alpha* melalui bantuan program SPSS 21. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 atau dengan kata lain ( $\alpha > 0,60$ ).<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) Hal 48

Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif	0,898	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,777	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,904	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian memperoleh nilai alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini memperoleh data yang reliabel sehingga untuk setiap butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **G. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal.

Adapun hasil dari uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43228146
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550

Berdasarkan hasil dari uji statistik normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,550 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

## **H. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Alat uji yang digunakan yaitu dengan metode Glejser dengan cara menyusun antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam



model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>17</sup> Adapun hasil dari uji heterokedastisitas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.384	3.146		3.301	.002
Komitmen Afektif	-.191	.119	-.311	-1.606	.115
Motivasi Intrinsik	.028	.107	.045	.260	.796
Kepemimpinan Transformasional	-.057	.090	-.132	-.637	.527

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya tidak ada yang dibawah 0,05. Variabel bebas komitmen afektif mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,115, motivasi intrinsik sebesar 0,796, dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,527. Dengan semikian hasil dari persamaan regresi menggunakan uji Glejser tidak terjadi heteroskedastisitas.

<sup>17</sup> Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 139

## I. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.<sup>18</sup> Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Selain itu dapat dilihat juga dari nilai toleransi, jika lebih besar dari 0,1 (10%) maka tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil dari uji multikolinearitas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Statistik Multikolinearitas		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Komitmen Afektif (X1)	0,481	2,078	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Intrinsik (X2)	0,606	1,649	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,420	2,379	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Dioah (2017)

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas maka dapat diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dapat dibuktikan

---

<sup>18</sup> *Ibid* Hal. 105

dengan melihat nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 (10%) dan nilai VIF kurang dari 10.

## J. Regresi Linear Berganda

Teknik pengolahan data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisa regresi linear berganda, dan uji asumsi klasik. Regresi linear berganda dalam aplikasinya terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Persamaan analisis regresi linear berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis X1, X2, X3 Terhadap Y**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Komitmen Afektif	0,208	1,110	0,273
Motivasi Intrinsik	0,186	1,102	0,276
Kepemimpinan Transformasional	0,450	3,167	0,003
Konstanta	28,358	5,715	0,000
<b>F<sub>hitung</sub> = 16,794</b>			
<b>R = 0,719</b>			
<b>R<sup>2</sup> = 517</b>			
<b>Adjusted R<sup>2</sup> = 0,487</b>			

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Untuk mengetahui hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan melalui pengujian pada masing-masing hipotesis, sebagai berikut:

## 1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  (komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.<sup>19</sup> Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji-t**

Variabel	B	Uji t		Sig.	Keterangan
		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		
Komitmen Afektif	0,208	1,110	2,0086	0,273	Tidak Didukung
Motivasi Intrinsik	0,186	1,102	2,0086	0,276	Tidak Didukung
Kepemimpinan Transformasional	0,450	3,163	2,0086	0,003	Didukung

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa:

- Pengujian hipotesis: komitmen afektif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (1,110) <  $t_{tabel}$  (2,0086). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian hipotesis: motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar

<sup>19</sup> Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) Hal. 64

0,276 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (1,102) <  $t_{tabel}$  (2,0086).

Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengujian hipotesis: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,167) >  $t_{tabel}$  (2,0086). Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hipotesis dalam penelitian ini tidak di dukung yaitu 1 dan 2. Sedangkan yang didukung hanya pada hipotesis 3. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat secara ringkas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis**

<b>Pernyataan Hipotesis</b>		<b>Keterangan</b>
<b>H1</b>	Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Tidak didukung
<b>H2</b>	Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karayawan	Tidak didukung
<b>H3</b>	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Didukung

## 2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F-Statistik ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (komitmen afektif, motivasi intrinsik, kepemimpinan

transformatasional) secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil Uji-F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1052.921	3	350.974	16.794	.000 <sup>b</sup>
Residual	982.256	47	20.899		
Total	2035.176	50			

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dilihat dari tabel diatas bahwa variabel komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformatasional memiliki nilai F sebesar 16,794 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dalam kriteria pengujian hipotesis,  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau 5% dan  $H_0$  diterima jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dari Uji-F tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformatasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Keofisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.487	4.5715

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,487 yang artinya bahwa komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 51,3%.

## **K. Pembahasan Hasil Penelitian**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta (BPRS BDW Yogyakarta) dan PT. BPRS Madina Sejahtera Yogyakarta (Bank Madina Syariah) merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang telah berdiri selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tiga variabel bebas yang diduga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah yaitu komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional. Ketiga variabel ini dipilih karena mengingat perkembangan kedua BPRS ini yang cukup pesat selama lebih dari sepuluh tahun

dibandingkan dengan BPRS lainnya yang berdiri ditahun yang sama. Disisi lain, dilihat dari penelitian terdahulu bahwa komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis peneliti:

### **1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari Uji-t untuk komitmen afektif mempunyai nilai  $t_{hitung}$  1,110 yang memiliki nilai kurang dari  $t_{tabel}$  (2,0086) dan nilai signifikansinya sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dari hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Artinya komitmen afektif tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa jawaban responden dalam pertanyaan yang diajukan pada kuesioner. Pertama kurang adanya keterikatan emosional terhadap perusahaan sehingga dapat dengan mudah berpindah ke perusahaan lain dan menjadikan komitmen afektif ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua para karyawan tidak merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga perusahaan tempatnya bekerja. Ketiga kurangnya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja,



sehingga dalam bekerja hanya mementingkan diri sendiri saja dan untuk mendapatkan imbalan semata tanpa ada rasa keinginan untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Selanjutnya tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pertama komitmen karyawan di BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta lebih mengarah ke komitmen *continuance*. Menurut Mayer dan Allen komitmen *continuance* berkaitan dengan kesadaran seorang karyawan bahwa mereka akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.<sup>20</sup> Hal ini dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya, apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.<sup>21</sup>

Kedua, dapat dilihat dari konsep Blau mengenai pertukaran sosial (social exchange) terbatas kepada tingkah laku yang menghasilkan imbalan, yang artinya tingkah laku akan berhenti bila pelaku tersebut berasumsi bahwa dia tidak akan mendapatkan imbalan lagi. Blau menyatakan bahwa terjadi tarik menarik yang mendasar antar pelaku-pelaku sosial tersebut yang menyebabkan terjadinya teori pertukaran

---

<sup>20</sup> Allen, N. J dan Meyer, J. P. The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 1990, No 63, 1-18.

<sup>21</sup> Susilo, *et.al*. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap OCB. *Journal Of Management*, 2016. Vol. 2, No. 2.

sosial.<sup>22</sup> Dalam teori ini kita harus memperlakukan orang lain selayaknya orang tersebut memperlakukan kita.

Ketiga, penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Ratna yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>23</sup> Semakin besar tingkat komitmen afektif maka belum tentu tingkat kinerja juga akan semakin besar. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah lebih cenderung memiliki komitmen lain selain komitmen afektif.

## **2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji-t untuk motivasi intrinsik mempunyai nilai  $t_{hitung}$  1,102 yang memiliki nilai kurang dari  $t_{tabel}$  (2,0086) dan signifikansinya sebesar 0,276 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan tidak didukung, artinya tidak ada dampak yang dirasakan oleh karyawan BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa jawaban responden dalam pertanyaan yang diajukan pada kuesioner.

Pertama karyawan tidak setuju jika upah yang diberikan tidak sebanding

---

<sup>22</sup> Zeitlin, Irving. *Memahami Kembali Sosiologi*, Yogyakarta : UGM Press, 1995, Hal 121.

<sup>23</sup> Ekawati, Ratna. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Atri Distribusindo Bandung)*. *Smart-study & Management Reseach*. 2013, Vol. X, No.3 Hal. 55-65.

dengan apa yang mereka kerjakan. Kedua para karyawan tidak ingin dibebankan dengan tugas karyawan lain karena mereka menganggap itu adalah bukan tanggung jawabnya. Ketiga karyawan kurang setuju jika mereka meluangkan waktu hanya untuk mendapatkan perhatian dari atasan.

Selanjutnya tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pertama motivasi karyawan di BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta lebih mengarah ke motivasi ekstrinsik. Karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah organisasi, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai.<sup>24</sup> Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange*) yang menyatakan bahwa karyawan dengan gaji yang tinggi akan bekerja lebih baik. Karena dalam teori pertukaran sosial membicarakan mengenai imbalan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Budianto, Ferdinand dan Roby yang mengungkapkan bahwa hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa meningkatnya motivasi yang dibentuk oleh

---

<sup>24</sup> Lukito *et.al.* Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. 2016, Vol.2 No.2 Hal.1-15

dorongan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh penghargaan, pekerjaan yang menantang, untuk menunjukkan tanggung jawab dan dorongan untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung.<sup>25</sup>

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari Uji-t untuk kepemimpinan transformasional mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,167 yang memiliki nilai kurang dari  $t_{tabel}$  (2,0086) dan nilai signifikansinya sebesar 0,003 yang memiliki nilai kurang dari  $t_{tabel}$  (2,0086) yang memiliki nilai kurang dari  $t_{tabel}$  (2,0086) lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang dimunculkan bersifat positif, artinya kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan BPRS BDW Yogyakarta dan Bank Madina Syariah Yogyakarta mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam sebuah perusahaan. Setiap pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif untuk memengaruhi karyawannya. Burns mendeskripsikan kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang (atau lebih)

---

<sup>25</sup> Budianto, Ferdinand dan Robby. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 2013 Vol. 2 No. 2 Hal. 78-88

berhubungan dengan orang-orang lain sehingga para pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat-tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.”<sup>26</sup> Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat merubah lingkungan kerja dan situasi organisasi dengan cara mentransformasikan ide atau gagasan kepada bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sesuai dengan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori *Path-Goal*. *Path-Goal Theory* yang dikembangkan oleh Robert House untuk menghubungkan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Teori ini mengatakan bahwa perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahannya pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan pada saat itu atau pada masa mendatang. Teori ini memiliki dasar bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka serta untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.<sup>27</sup>

Dalam hal ini pemimpin memiliki peran yang begitu penting untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuannya dengan memotivasi dan

---

<sup>26</sup> Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Leadership in Organization 3e*, Alih Bahasa Jusuf Udaya Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. (Jakarta, Victory Jaya Abadi, 1994) Hal.296

<sup>27</sup> Robbins, Stephen P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Alih Bahasa: Dewi Sartika*. (Jakarta: Erlangga 2002) Hal 173

memberikan arahan dan teladan bagi setiap karyawannya. Perilaku yang dilakukan oleh pemimpin merupakan panutan yang akan dicontoh oleh karyawan, sejalan dengan fungsi pemimpin sebagai panutan bagi karyawan.