# BAB V

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran Umum Bank BPD DIY

Bank BPD DIY didirikan pada 15 Desember tahun 1961, berdasarkan akta notaris Nomor 11, Notaris R.M. Soerjanto Partaningrat. Sebagai suatu perusahaan daerah, pertama kalinya Bank BPD DIY diatur melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1976. Saat ini, landasan hukum pendirian Bank BPD DIY adalah Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1993, selanjutnya diganti dengan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1997 dan Nomor 7 Tahun 2000.

Bank BPD DIY memiliki Kantor Pusat di Ibukota yang beralamat di Jalan Tentara Pelajar Nomor 7 Yogyakarta. Bank BPD DIY memiliki jaringan pelayanan yang tersebar di seluruh di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampai dengan akhir tahun 2007, jumlah jaringan pelayanan Bank

Kepemilikan dan Pemegang Saham Bank BPD DIY dimiliki oleh Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan seluruh Pemerintah Kabupaten dan Kota di wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2005, modal dasar Bank BPD DIY ditetapkan sebesar Rp 250,000 miliar. Dari modal dasar tersebut sampai dengan akhir 2007 telah disetor sejumlah Rp 139,806 miliar dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 5.1
Penyebaran Dana Kepemilikan & Pemegang Saham
Bank BPD DIY

| No | Daerah | Miliar Rupiah |
|---|---|---|
| 1. | Provinsi DIY | 51,482 |
| 2. | Kota Yogyakarta | 21,746 |
| 3. | Kab Sleman | 24,698 |
| 4. | Kab Kulon Progo | 10,977 |
| 5. | Kab Gunung Kidul | 10,837 |
| 6. | Kab Bantul | 20,066 |

Sumber: http://www.bpddiy.co.id

Adapun tujuan pendirian bank adalah untuk membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank BPD DIY merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju

sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai bank umum (*Bagian Operasional dan Pelayanan Bank BPD DIY Syariah, 2012*).

**B. Sejarah Bank BPD DIY Syariah**

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Bank BPD DIY Syariah (Bagian Operasional dan Pelayanan Bank BPD DIY Syariah, 2012), jumlah bank syariah beserta sebarannya (jaringan kantor) semakin banyak dan dana masyarakat yang dihimpun serta pembiayaan yang disalurkan oleh bank syariah meningkat. Per Mei 2006 tercatat 3 (tiga) Bank Umum Syariah dan 19 (sembilan belas) Unit Usaha Syariah dari bank konvensional yang telah beroperasi di Indonesia. Selain itu, perkembangan asset bank syariah juga terus beranjak naik menjadi Rp 21,9 trilyun atau 1.45% dari total asset perbankan nasional per Mei 2006.

Sistem perbankan syariah yang mengaplikasikan mekanisme dan produk yang berlandaskan prinsip syariah serta menggunakan sistem bagi hasil ternyata setelah lebih dari 14 tahun, kehadirannya telah memperoleh tanggapan yang semakin baik di masyarakat. Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar berpotensi untuk mengembangkan dan mengeksplorasi ekonomi syariah agar dapat menjadi yang terdepan. Apalagi saat ini ekonomi syariah telah mulai menggeliat baik di Indonesia maupun di dunia sehingga membuat adanya perubahan arah ekonomi.

Hasil riset lapangan menunjukkan bahwa tingkat *awareness* (kesadaran) masyarakat Yogyakarta terhadap Perbankan syariah mencapai 65,9 persen. Hal ini mengindikasikan akan prospek yang cukup baik bagi pengembangan dan

kemajuan perbankan syariah di DIY (*http://www.bpddiy.co.id/index.php?page=berita&id=21,* yang diakses pada 7 Mei 2012). Hal ini ditunjang juga oleh komunitas muslim di Yogyakarta yang cukup besar yang notabene *market* penting dalam ekonomi syariah. Selain itu, masyarakat nonmuslim juga ikut terlibat dan berhubungan dengan perbankan syariah.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh melalui website *http://www.bpddiy.co.id/index.php?page=berita&id=47,* yang diakses pada 7 Mei 2012, diperoleh bahwa nasabah yang nonmuslim telah cukup banyak yang berhubungan dan menjadi nasabah Bank Syariah. Artinya, meskipun nonmuslim, ternyata mereka sangat nyaman berhubungan dengan Bank Syariah. Dalam banyak hal, Bank Syariah ternyata lebih memberikan keuntungan dan nilai tambah. Hal yang dirasakan masyarakat nonmuslim bahwa bank syariah yaitu sebagai bank yang lebih adil, seimbang, transparan, dan menumbuhkembangkan kebaikan sosial.

Perkembangan bank syariah mulai terasa sejak dilakukan perubahan terhadap UU No. 7/1992 menjadi UU No. 10/1998 yang memberikan landasan operasi yang lebih jelas bagi bank syariah. Sebagai tindak lanjut UU tersebut, Bank Indonesia mulai memberikan perhatian lebih serius terhadap pengembangan perbankan syariah. Pada bulan April 1999 Bank Indonesia membentuk satuan kerja khusus yang menangani penelitian dan pengembangan bank syariah (Tim Penelitian dan Pengembangan Bank Syariah dibawah Direktorat Penelitian dan

yang dibentuk pada 31 Mei 2001. Biro Perbankan Syariah ini sekarang resmi menjadi Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia sejak bulan Agustus 2003 lalu.

Melihat potensi pasar yang masih terbuka luas dan semakin tingginya minat masyarakat terhadap perbankan syariah, serta masyarakat Yogyakarta yang dominan Islam, sudah selayaknya Bank BPD DIY Syariah turut memanfaatkan potensi perbankan syariah di Provinsi DIY dan sekitarnya dan Bank BPD DIY Syariah resmi beroperasi sejak 19 Februari 2007 lalu. Hal tersebut sesuai izin operasi yang dikeluarkan Bank Indonesia (BI). Peresmiannya dilakukan oleh Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengku Buwono X (*Bagian Operasional dan Pelayanan Bank BPD DIY Syariah, 2012*). Bank BPD DIY Syariah beralamat di Jl. Cik Di Tiro No. 34 Yogyakarta.

Bank BPD DIY Syariah ini sudah memiliki 4 kantor kas syariah yang beralamat di:

1. Kantor Kas Syariah Asri Medical Centre (AMC) yang bealamat di Jl. HOS Cokroaminoto No. 17, Yogyakarta.
2. Kantor Kas Syariah Kusumanegara yang beralamat di Jl. Kusumanegara No. 143, Yogyakarta.
3. Kantor Kas Syariah Krapyak yang beralamat di Jl. KH. Ali Maksum No. 378A Krapyak, Yogyakarta.
4. Kantor Kas UMY yang beralamat di Jl. Lingkar Selatan, tamantirto

## C. Visi, Misi, dan Tujuan BPD DIY Syariah

1. **Visi.** Menjadi UUS yang sehat dan menyediakan jasa keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. **Misi.** Memberikan kontribusi pada Bank BPD DIY melalui pencapaian laba yang wajar dari hasil penyediaan jasa keuangan syariah.

## D. Perkembangan Bank BPD DIY Syariah

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Bagian Operasional dan Pelayanan Bank BPD DIY Syariah, berikut perkembangan pembiayaan dan aset yang terjadi di Bank BPD DIY Syariah.

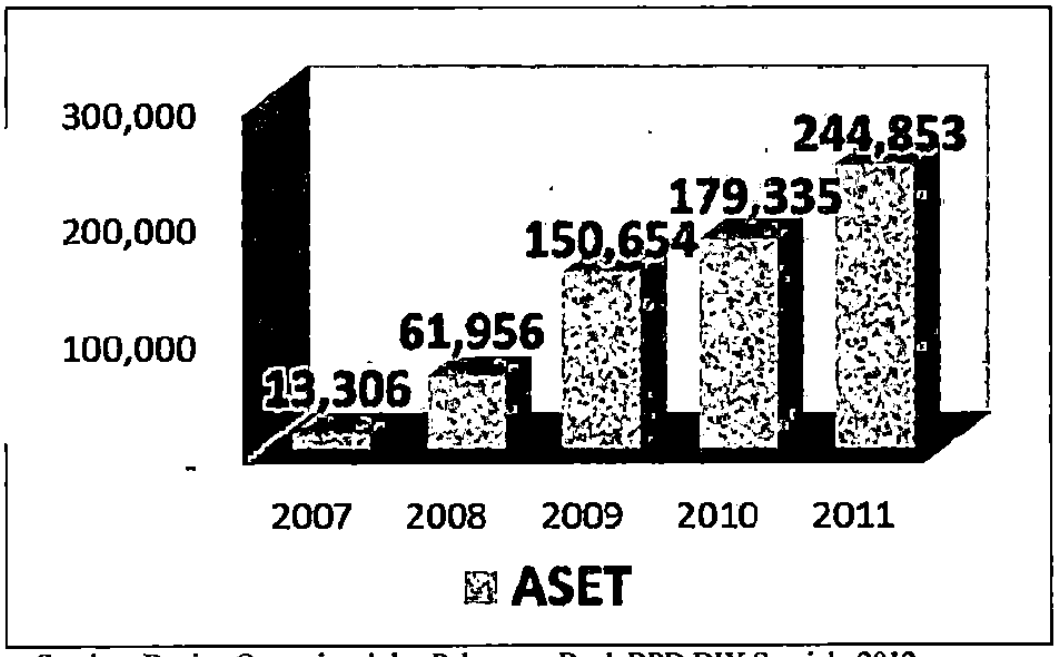
### 1. Perkembangan Aset

*Aset* atau aktiva adalah sumber ekonomi yang diharapkan memberikan manfaat usaha di kemudian hari. Oleh karena itu, perkembangan aset sangat diharapkan bagi setiap perusahaan. Bagi manajemen, di dalam membaca neraca, nilai aset perlu dicermati karena menjadi dasar pengukuran prestasi keuangan perusahaan. Ukuran ini menjadi pembanding prestasi sesuatu perusahaan dengan prestasi perusahaan yang lain dalam hal yang sama, apakah lebih baik atau tidak, sehingga dapat menjadi dasar keputusan manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkannya.

[illegible] Bank BPD DIY Syariah dari

**Gambar 5.1**

**Perkembangan Aset Bank BPD DIY Syariah 2007-2011**




Sumber: Bagian Operasional dan Pelayanan Bank BPD DIY Syariah, 2012

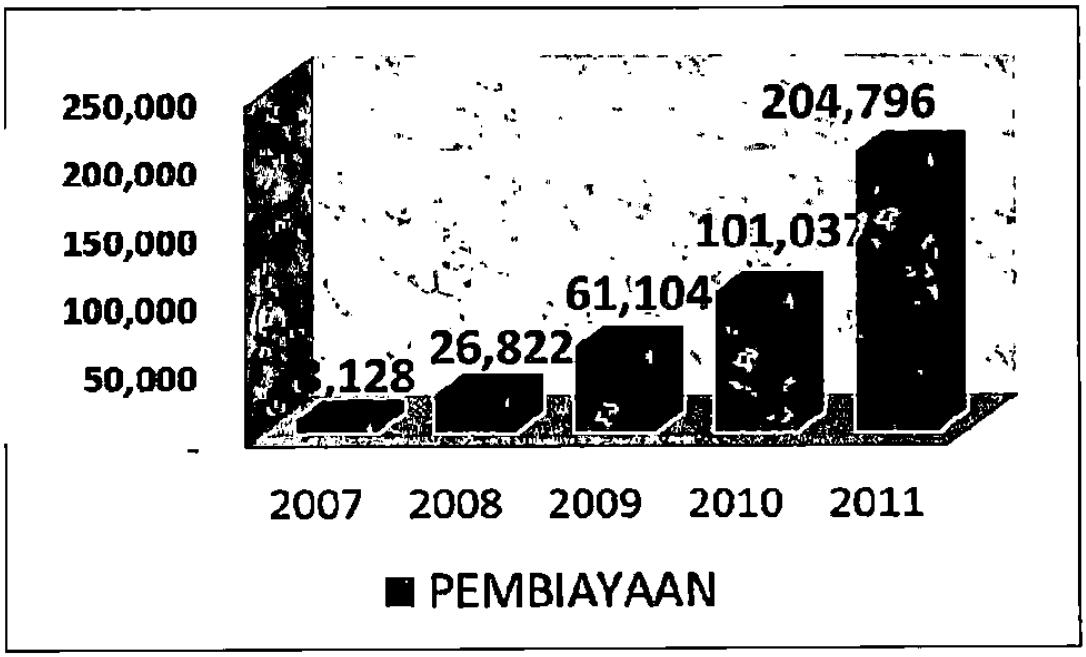
Berdasarkan gambar di atas, dapat kita cermati bahwa sejak tahun 2007 hingga 2011, aset Bank BPD DIY Syariah terus mengalami peningkatan. Terlihat bahwa tahun 2007 hingga 2008, aset meningkat sebesar Rp 48,650 milyar. Tahun 2008 hingga 2009, aset meningkat sebesar Rp 88,698 milyar. Tahun 2009 hingga 2010, aset meningkat sebesar Rp 28,681 milyar dan tahun 2010 hingga 2011, aset meningkat sebesar Rp 65,518 milyar.`

**2. Perkembangan Pembiayaan**

Perkembangan pembiayaan Bank BPD DIY Syariah terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

**Gambar 5.2**

**Perkembangan Pembiayaan Bank BPD DIY Syariah 2007-2011**




Sumber: Bagian Operasional dan Layanan Bank BPD DIY Syariah, 2012

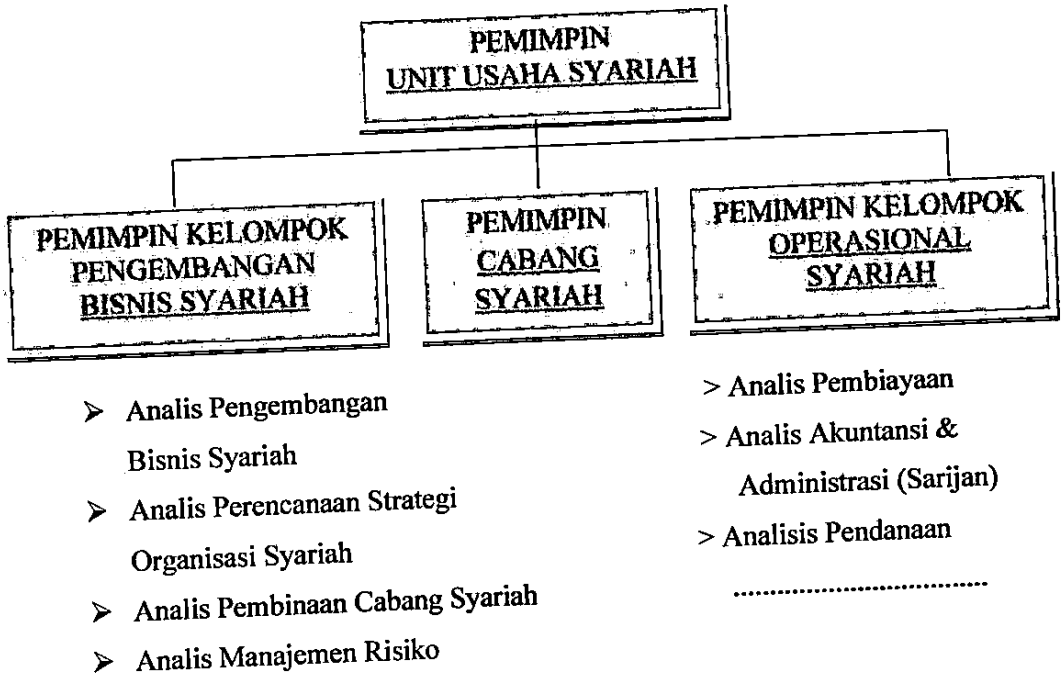
Berdasarkan gambar di atas, dapat kita cermati bahwa pembiayan dari tahun 2007 hingga 2011 terus mengalami peningkatan drastis. Tahun 2007 hingga 2008, pembiayaan meningkat sebesar Rp 18,694 milyar . Tahun 2008 hingga 2009, pembiayaan meningkat sebesar Rp 34,282 milyar. Tahun 2009 hingga 2010, pebiayaan meningkat sebesar Rp 39,933 milyar, dan tahun 2010 hingga 2011, pembiayaan meningkat sebesar Rp 103,759 milyar.

## E. Struktur Organisasi Bank BPD DIY Syariah

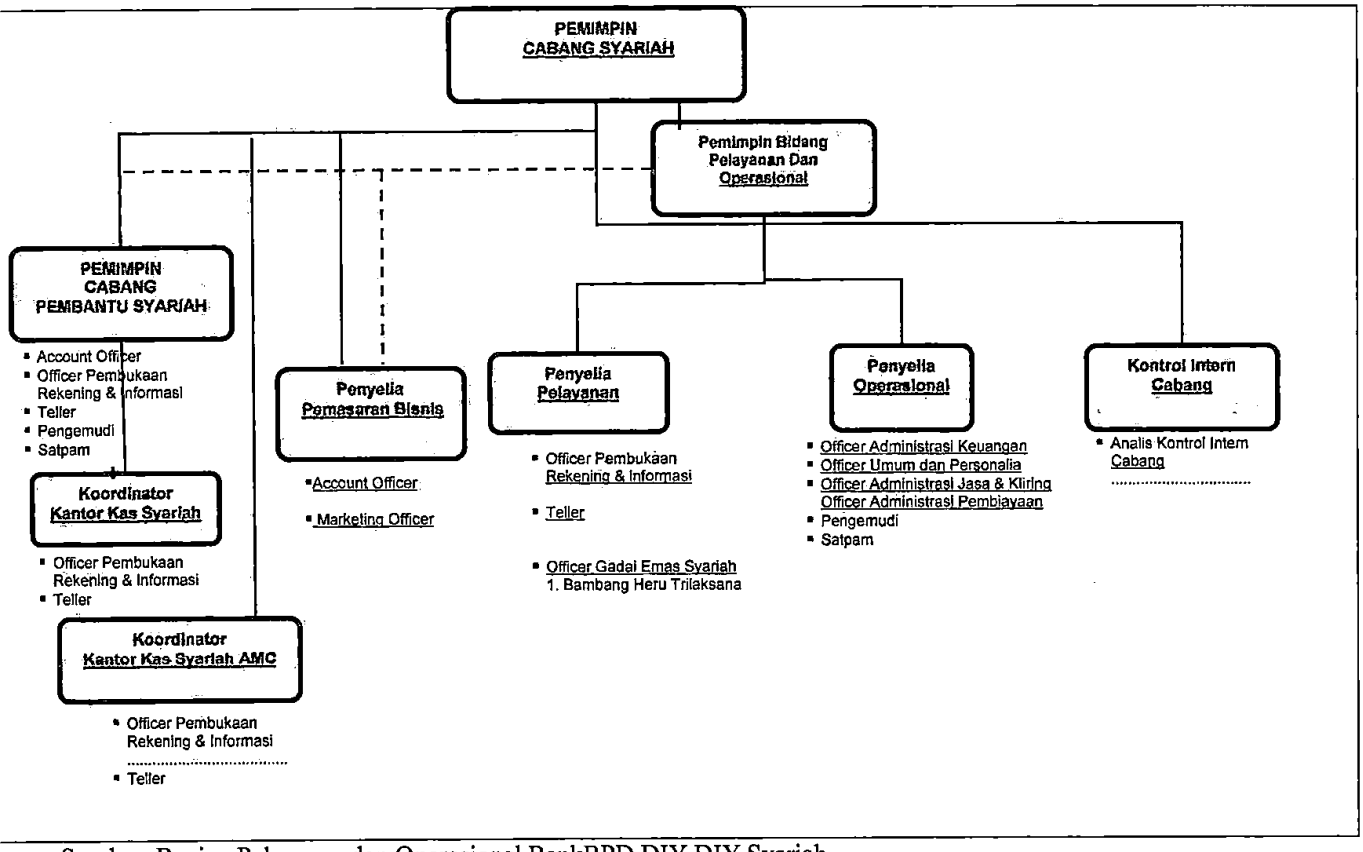
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan

bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Bagan struktur organisasi Bank BPD DIY Syariah dapat dilihat pada gambar 5.3 dan 5.4 berikut ini :

**Gambar 5.3**
**Struktur Organisasi Unit Usaha Syariah**



## Struktur Organisasi Cabang Syariah




Sumber: Bagian Pelayanan dan Operasional BankBPD DIY DIY Syariah

## F. Hasil Penyebaran Kuesioner

Tabel 5.2
Penyebaran Kuesioner Penelitian

| Keterangan | Jumlah |
|---|---|
| Total Penyebaran | 35 |
| Total Pengembalian | 32 |
| Persentase Tingkat Pengembalian (32/35*100) | 91.4286 |
| Jumlah Responden | 35 |
| Total Kuesioner yang Bisa Diolah | 32 |
| Persentase Tingkat Pengelolaan (32/35*100) | 91.4286 |

Sumber: data primer diolah, 2012

Berdasarkan tabel tersebut, dapat kita cermati bahwa dari 35 kuesioner yang disebarkan, hanya 32 kuesioner yang kembali dan dapat diolah, sehingga respon rate sebesar$\frac{32}{35} \times 100\% = 91.4286\% = 91{,}43\%$.

## G. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Oleh karena penelitian ini menggunakan karyawan Bank BPD DIY Syariah sebagai responden, maka perlu untuk diidentifikasi terlebih dahulu data responden tersebut. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin, lamanya kerja, gaji yang diterima dan status perkawinan.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir sangat berpengaruh terhadap kemampuan dan tingkat kepercayaan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi serta lebih dipercaya untuk melakukan pekerjaan yang jauh lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi. Oleh karena itu, perusahaan biasanya mengutamakan untuk merekrut dan memilih calon karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

Berikut dapat peneliti tuliskan data responden (karyawan) Bank BPD DIY Syariah berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Pendidikn Terakhir**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | D3 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | S1 | 29 | 90.6 | 90.6 | 93.8 |
| | S2 | 2 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Melalui tabel frekuensi tersebut, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dikumpulkan peneliti terlihat bahwa tingkat pendidikan Strata 1 (S1) lebih dominan daripada

menempuh pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 29 karyawan atau sekitar 90,6%,. Adapun untuk karyawan dengan pendidikan Diploma 3 (D3) dan Strata 2 (S2) masing-masing sebanyak 1 dan 2 karyawan atau sebesar masing-masing 3,1% dan 6,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan BPD DIY Syariah memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1).

Karyawan Bank BPD DIY Syariah rata-rata memiliki pendidikan terakhir strata 1 (S1). Hal ini dikarenakan perbankan menuntut karyawannya untuk memiliki pendidikan yang tinggi dan memadai. Dengan pendidikan yang tinggi dan memadai, seorang karyawan akan memiliki potensi keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga lebih mudah dalam mencapai kinerja yang produktif. Oleh karena itu, penempatan posisi kerja harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Karena jika penempatan kurang sesuai, maka kinerja karyawan kurang optimal, kecuali jika karyawan tersebut dapat cepat menyesuaikan dengan posisi yang didudukinya itu.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia**

Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan tingkat usia relatif lebih muda mempunyai kekuatan fisik yang baik daripada karyawan usia lebih tua. Akan tetapi, dalam hal pengetahuan dan pengalaman, usia lebih tua yang lebih baik daripada usia yang relatif muda. oleh karena itu, perlulah perusahaan memadukan karyawan usia muda dengan usia tua.

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Rentang Usia

**Rentang Usia**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 21-30 ta | 9 | 28.1 | 28.1 | 28.1 |
| | 31-40 ta | 14 | 43.8 | 43.8 | 71.9 |
| | 41-50 ta | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Melalui tabel frekuensi di atas, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden dengan rentang usia 31 hingga 40 tahun lebih dominan daripada rentang usia lainnya. Hal ini dapat dijelaskan melalui frekuensi data pada rentang usia 31 hingga 40 tahun yang frekuensinya 14 karyawan atau sebesar 43,8%. Sedangkan untuk kategori rentang usia 21 hingga 30 tahun hanya memiliki frekuensi 9 karyawan atau sebesar 28,1%, dan untuk kategori rentang usia 41 hingga 50 tahun hanya memiliki frekuensi 9 karyawan atau sebesar 28,1%,.

Usia karyawan Bank BPD DIY Syariah yang dominan masuk kategori produktif memudahkan perbankan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan usia produktif adalah usia di mana seseorang sedang giat-giatnya dan mampu untuk bekerja.

**3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlahdistribusi karyawan laki-

Tabel 5.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Laki-laki | 14 | 43.8 | 43.8 | 43.8 |
| | Perempuan | 18 | 56.3 | 56.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Melalui tabel frekuensi di atas, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dikumpulkan peneliti terlihat bahwa porsi data karyawan perempuan lebih dominan daripada porsi data karyawan laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan melalui angka pada kolom yang menunjukkan frekuensi karyawan perempuan yang mencapai kisaran 18 karyawan, sedangkan jumlah karyawan laki-laki hanya 14 karyawan. Jika hal ini dibuat dalam bentuk format persentase, maka proporsi jumlah karyawan perempuan sebesar 56,3%, sedangkan proporsi jumlah karyawan laki-laki sebesar 43,8%.Hal ini menunjukkan bahwa dalam operasionalnya, Bank BPD DIY lebih banyak menggunakan karyawan perempuan daripada karyawan laki-laki. Hal ini mungkin dikarenakan perempuan lebih mudah menyesuaikan daripada laki-laki, sehingga akan lebih mudah juga dalam peningkatan kinerja.

**4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Kerja**

Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang

oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua.

Tabel 5.6
Responden Berdasarkan Lamanya Kerja

**Lamanya Kerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | < 10 tahun | 18 | 56.3 | 56.3 | 56.3 |
| | 10-21 tahun | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | > 21 tahun | 5 | 15.6 | 15.6 | 71.9 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data primer diolah, 2012

Melalui tabel frekuensi di atas, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan lamanya kerja menunjukkan bahwa porsi data dengan kategori masa kerja yang < 10 tahun lebih dominan daripada masa kerja lainnya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa frekuensi karyawan yang telah atau sedang memasuki masa kerja < 10 tahun memiliki frekuensi 18 karyawan atau sebesar 56,3%, sedangkan untuk masa kerja dengan rentang 10 hingga 20 tahun sejumlah 9 karyawan atau sebesar 28,1%, kemudian untuk masa kerja > 21 tahun sejumlah 5 karyawan atau sebesar 15,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan lama kerja yang lebih sudah memiliki lingkungan kerja yang nyaman, sehingga ingin memperoleh pencapaian posisi yang lebih tinggi, maka karyawan

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji yang Diterima

Tabel 5.7
Responden Berdasarkan Besarnya Gaji yang Diterima

**Gaji**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1.5-3 juta | 9 | 28.1 | 28.1 | 28.1 |
| | 3-5 juta | 11 | 34.4 | 34.4 | 62.5 |
| | > 5 juta | 12 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel frekuensi di atas, diperoleh data responden berdasarkan besarnya gaji yang diterima karyawan.Karyawan dengan besar gaji di atas 5 juta lebih dominan daripada gaji lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa karyawan dengan gaji di atas 5 juta sebanyak 12 karyawan atau sebesar 37,5%. Sedangkan untuk karyawan dengan gaji antara 1,5 juta hingga 3 juta dan antara 3 juta hingga 5 juta sebanyak masing-masing 9 dan 11 karyawan atau masing-masing sebesar 28,1% dan 34,4%.

## 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 5.8
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

**Status Perkawinan**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Belum Kawin | 7 | 21.9 | 21.9 | 21.9 |
| | Kawin | 25 | 78.1 | 78.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel frekuensi di atas, dapat kita cermati bahwa responden dengan status sudah kawin lebih dominan dibandingkan dengan status lainnya. Terbukti dengan frekuensi karyawan dengan status kawin sebanyak 25 karyawan atau sebesar 78,1%, sedangkan 7 karyawan lainnya masuk dalam status belum kawin atau sebesar 21,9%. Adapun untuk status janda/duda dan pisah nol (0) karyawan. Hal ini dapat kita jelaskan bahwa status seseorang sangat berpengaruh pada motivasinya untuk meningkatkan kerjanya. Seseorang dengan status kawin memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar daripada status karyawan yang belum kawin.

## H. Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS seri 17.00 *for windows* dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Regresi Linier Berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.347 | 6.059 | | 3.523 | .001 |
| | GayaKepemimpian | .042 | .108 | .065 | .389 | .700 |
| | Motivasi | .704 | .163 | .720 | 4.322 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai tabel analisis regresi berganda tersebut, peneliti hanya memfokuskan pada kolom *Standardized Beta Coeficients*. Keuntungan menggunakan *Standardized Beta Coeficients* yaitu lebih mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel bebas. Selain itu, *Standardized Beta Coeficients* juga mampu membandingkan antara variabel bebas yang pengaruhnya paling besar (Asnawi, 2009: 182).

Dari hasil regresi di atas, maka dapat dibuat persamaaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0{,}065X_1 + 0{,}720X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

**a. Koefisien Regresi Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan**

Koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang positif atau berbanding lurus. Hal ini dapat peneliti jelaskan dengan nilai $\beta$ = 0,065. Deskripsi sederhana yang dapat peneliti eksposisikan dari kasus tersebut adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah. Kesimpulannya adalah bahwa jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan mengalami

**b. Koefisien Regresi Untuk Variabel Motivasi**

Koefisien regresi untuk variabel motivasi berdasarkan olah data yang peneliti lakukan, menunjukkan visual yang positif dengan nilai $\beta$ = 0,720, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi ada pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah. Artinya, jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasi analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan interaksi yang positif atau searah. Hal ini dapat dilihat melalui visual data pada tabel 5.9 yang menunjukkan nilai beta ($\beta$) untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yaitu 0,065 dan 0,720. Deskripsi sederhana untuk kasus tersebut adalah bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel bebas, maka variabel terikatnya akan mengalami kenaikan. Begitupula sebaliknya, jika variabel bebas mengalami penurunan, maka variabel terikat akan menurun.

Selanjutnya, dengan melihat koefisien $\beta$, maka dapat ditentukan variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis, maka didapat bahwa variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat adalah variabel motivasi. Hal ini dapat kita lihat melalui visual data koefisien $\beta$ pada variabel motivasi sebesar 0,720 yang lebih

Artinya, bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah adalah faktor dari motivasi yang dirasakan karyawan.

**2. Uji t atau Uji Parsial**

Pengujian parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (*p*) dengan nilai α (*alpha*) yang telah ditetapkan dalam penelitian yaitu dengan ukuran 0,05 atau jika dalam bentuk persen sebesar 5%.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α = 5% adalah sebagai berikut:

Ho = $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ha = $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pengambilan keputusan berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria:

- Jika t hitung < t tabel atau nilai signifikansi t > 0,05 maka $H_0$ diterima atau Ha ditolak.

Tabel 5.10
Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients**[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.347 | 6.059 | | 3.523 | .001 |
| | GayaKepemimpian | .042 | .108 | .065 | .389 | .700 |
| | Motivasi | .704 | .163 | .720 | 4.322 | .000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

**a. Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS seri 17.00 *for windows* seperti yang terlihat pada tabel 5.10, peneliti dapat menjelaskan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan sesuai angka t hitung yang muncul pada visual data SPSS adalah sebesar 0,389.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dipersepsikan bahwa nilai beta (β) = 0,065, maka gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, sehingga hipotesis pertama ($H_1$) diterima. Apabila dilihat dari nilai probabilitas (sign) dari variabel gaya kepemimpinan 0,700 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini memiliki implikasi bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPD DIY Syariah.

kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, tetapi gaya kepemimpinan tidak memiliki makna (tidak bermakna) bagi kinerja karyawannya.

Hal ini dikarenakan karyawan yang mayoritas sudah memiliki pengalaman kerja yang lama dan banyak dan mampu menangkap penjelasan dari tugas yang diberikan kepada mereka dan mereka sudah mampu untuk memimpin diri mereka sendiri untuk lebih berprestasi, sehingga menyebabkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

**b. Pengujian Hipotesis Motivasi**

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 17.00 *for windows* seperti yang terlihat pada tabel 5.10, peneliti dapat menjelaskan bahwa untuk variabel motivasi angka t hitung yang muncul pada visual data SPSS adalah sebesar 4,322.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dipersepsikan bahwa nilai probabilitas (sign) dari variabel motivasi 0,000 yang berada kurang dari standar signifikansi 0,05. Hal ini memberi implikasi bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di BPD DIY Syariah. Jika dilihat dari nilai beta (β) = 0,720, maka variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY

**3. Uji F atau Uji Simultan**

Pengujian simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (ρ) atau *sign* dengan nilai α (*alpha*) yang telah ditetapkan dalam penelitian yaitu dengan ukuran 0,05 atau jika dalam bentuk persen sebesar 5%.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 0{,}05$ adalah sebagai berikut:

Ho = $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel $X_1$ dan $X_2$ secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Ha = $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan variabel $X_1$ dan $X_2$ secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan kriteria:

- Jika F hitung > F tabel atau nilai signifikansi F < 0,05, maka $H_0$ ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi F > 0,05, maka $H_0$diterima,

Tabel 5.11
Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 502.023 | 2 | 251.012 | 20.625 | .000[a] |
| | Residual | 352.945 | 29 | 12.171 | | |
| | Total | 854.969 | 31 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpian
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Menggunakan bantuan program SPSS seri 17.00 *for windows*, seperti terlihat pada tabel 5.11, peneliti berhasil menemukan angka probabilitas (nilai signifikansi) dengan kisaran 0,000 yang berada kurang dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengimplikasikan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, sehingga hipotesis ketiga ($H_3$) diterima.

**4. Uji Determinasi ($R^2$)**

Menurut Asnawi (2012: 196), koefisien determinasi ($R^2$) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai $R^2$ yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang

Kelemahan penggunaan koefisien deteminasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Artinya, setiap tambahan satu variabel bebas, maka $R^2$ pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* $R^2$ pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti $R^2$, nilai *adjustedR*$^2$ dapat naik atau turun jika satu variabel bebas dimasukkan ke dalam model.

Tabel 5.12
Hasil Uji Determinasi
**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .766[a] | .587 | .559 | 3.48863 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpian

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan olah data yang telah peneliti lakukan melalui bantuan program SPSS seri 17.00 *for windows*, hasil temuan nilai *Adjusted R Square* dapat peneliti tulis dalam nominal 0,559 atau jika dibuat dalam format persentase menjadi 55,9% seperti yang tampak pada tabel 5.12. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah dapat dijelaskan oleh kedua variabel independennya, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 55,9%,

## 5. Rata-Rata Setiap Indikator

Untuk lebih memahami bagaimana dan seberapa besar penilaian karyawan terhadap item-item pertanyaan yang ada serta mengetahui indikator apa yang diterapkan BPD DIY Syariah, berikut peneliti sajikan hasil perhitungan statistik yang menggunakan bantuan program SPSS seri 17.00 *for windows* dari setiap indikator variabel penelitian.

### a. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun hasil rata-rata dari setiap indikator variabel gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.13
Indikator Gaya Kepemimpinan

**Statistics**

| | | Tugas | Hubungan | Partisipatif |
|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 160 | 128 | 128 |
| | Missing | 0 | 32 | 32 |
| Mean | | 3.9625 | 4.0781 | 3.8906 |
| Median | | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 |
| Mode | | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Sum | | 634.00 | 522.00 | 498.00 |

#### 1) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat kita cermati bahwa untuk indikator gaya kepemimpinan berorientasi tugas (7 item) dengan responden 32 karyawan memiliki nilai rata-rata 3,96, median 4,0000 dan modus 4,00

Syariah telah memberikan penilaian pada gaya kepemimpinan berorientasi tugas dengan rata-rata penilaian 3,96.

**2) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Hubungan**

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat kita cermati bahwa indikator gaya kepemimpinan berorientasi hubungan (4 item) dengan responden 32 karyawan memiliki nilai rata-rata 4,08, median 4,000, modus 4,00 serta jumlah skor total 522. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BPD DIY Syariah memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan berorientasi hubungan dengan rata-rata penilaian sebesar 4,08.

**3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat kita cermati bahwa untuk indikator gaya kepemimpinan partisipatif (4 item) dengan responden 32 karyawan memiliki nilai rata-rata 3,89, median 4,000, modus 4,00 dan jumlah skor 498. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BPD DIY Syariah memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan partisipatif dengan rata-rata penilaian sebesar 3,89.

**b. Indikator Motivasi**

[illegible]

Tabel 5.14
Indikator Motivasi

**Statistics**

| | | Sasaran | Keb. Fisiologis | Aman | Aktualisasi | Penghargaan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 64 | 64 | 128 | 64 | 96 |
| | Missing | 96 | 96 | 32 | 96 | 64 |
| Mean | | 4.1406 | 3.6875 | 4.1250 | 3.8281 | 3.8646 |
| Median | | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 |
| Mode | | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Sum | | 265.00 | 236.00 | 528.00 | 245.00 | 371.00 |

**1) Motivasi Berdasarkan Sasaran**

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat kita cermati bahwa untuk indikator motivasi berdasarkan sasaran (2 item) dengan 32 responden (karyawan) memiliki nilai rata-rata 4,14, median 4,000 dan modus 4,00 serta skor nilai 265. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan Bank BPD DIY Syariah telah memberikan penilaian terhadap motivasi berdasarkan sasaran dengan rata-rata penilaian sebesar 4,14.

**2) Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologis**

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat kita cermati bahwa untuk indikator motivasi kebutuhan fisiologis (2 item) dengan 32 responden (karyawan) memiliki nilai rata-rata 3,69, median 4,000 dan modus 4,00 serta

Syariah telah memberikan penilaian terhadap motivasi kebutuhan fisiologis dengan penilaian rata-rata sebesar 3,69.

**3) Motivasi Berdasarkan Rasa Aman**

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat kita cermati bahwa indikator motivasi rasa aman (4 item) dengan responden 32 karyawan memiliki nilai rata-rata 4,13, median 4,000, dan modus 4,00 serta skor nilai 528. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan Bank BPD DIY Syariah telah memberikan penilaian terhadap motivasi berdasarkan rasa aman dengan rata-rata sebesar 4,13.

**4) Motivasi Berdasarkan Aktualisasi Diri**

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat kita cermati bahwa untuk indikator motivasi aktualisasi diri (2 item) dengan responden 32 karyawan memiliki nilai rata-rata 3,83, median 4,000 dan modus 4,00 serta skor nilai 245. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk motivasi berdasarkan aktualisasi diri, karyawan Bank BPD DIY Syariah telah memberikan penilaian dengan rata-rata sebesar 3,83.

**5) Motivasi Berdasarkan Penghargaan**

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat kita cermati bahwa untuk indikator motivasi penghargaan (2 item) dengan responden 32 karyawan memiliki nilai rata-rata 3,86, median 4,000 dan modus 4,00 serta skor nilai

penghargaan yang diberikan, karyawan Bank BPD DIY Syariah telah memberikan penilaian dengan rata-rata sebesar 3,86.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 5.15
Indikator Kinerja Karyawan

**Statistics**

| | | Hub. Interpersonal | Kemamp. Teknis | Inisiatif | Tanggung Jawab |
|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 96 | 128 | 160 | 128 |
| | Missing | 64 | 32 | 0 | 32 |
| Mean | | 4.1042 | 4.0000 | 4.0250 | 3.8750 |
| Median | | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 | 4.0000 |
| Mode | | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Sum | | 394.00 | 512.00 | 644.00 | 496.00 |

**1) Kinerja Karyawan Berdasarkan Hubungan Interpersonal**

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa untuk indikator kinerja karyawan berdasarkan hubungan interpersonal mendapatkan penilaian dengan rata-rata 4,10, median 4,000, modus 4,00 dan skor total 394.

**2) Kinerja Karyawan Berdasarkan Kemampuan Teknis**

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa untuk

karyawan, mendapatkan penilaian dengan rata-rata 4,00, median 4,000, modus 4,00 dan skor total 512.

**3) Kinerja Karyawan Berdasarkan Inisiatif**

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa untuk indikator kinerja karyawan berdasarkan inisiatif karayawan, mendapatkan penilaian dengan rata-rata 4,03, median 4,000, modus 4,00 dan skor total 644.

**4) Kinerja Karyawan Berdasarkan Tanggung Jawab**

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa untuk indikator kinerja karyawan berdasarkan Tanggung Jawab yang dimiliki karyawan, mendapatkan penilaian dengan rata-rata 3,89, median 4,000, modus 4,00 dan skor total 496.

**6. Pembahasan**

Berdasarkan olah data yang dilakukan peneliti dengan bantuan program SPSS seri 17.00 *for windows*, diperoleh pembahasan rata-rata dari masing-masing indikator variabel seperti terlihat pada tabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.16
Rata-Rata Tiap Indikator Variabel Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Nilai Mean |
|---|---|---|---|
| 1. | Gaya Kepemimpinan | • Berorientasi Tugas<br>• Berorientasi Hubungan<br>• Partisipatif | • 3,96<br>• 4,08<br>• 3,89 |
| 2. | Motivasi | • Penetapan Sasaran<br>• Kebutuhan Fisiologis | • 4,14<br>• 3,69 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | • Rasa Aman<br>• Aktualisasi diri<br>• Penghargaan | • 4,13<br>• 3,83<br>• 3,86 |
| 3. | Kinerja Karyawan | • Hubungan Interpersonal<br>• Kemampuan Teknis<br>• Inisiatif<br>• Tanggung Jawab | • 4,10<br>• 4,00<br>• 4,03<br>• 3,88 |

Sumber : data primer yang diolah, 2012

**a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPD DIY Syariah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPD DIY Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan buruk juga. Akan tetapi, sangat disayangkan bahwa dalam penelitian ini, didapat bahwa tingkat signifikan gaya kepemimpinan = 0,700 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank BPD DIY Syariah. Hal ini memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan tidak memiliki makna bagi perkembangan kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil penelitian karyawan yang mayoritas sudah memiliki pengalaman kerja yang

diberikan kepada mereka dan mereka sudah mampu untuk memimpin diri mereka sendiri untuk lebih berprestasi, sehingga menyebabkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

Adapun sesuai tabel 5.16 di atas, dapat kita cermati bahwa indikator gaya kepemimpinan berorientasi hubungan cenderung sering digunakan oleh pimpinan Bank BPD DIY syariah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini terbukti dengan indikator gaya kepemimpinan berorientasi hubungan yang memiliki skor nilai rata-rata 4,08 yang lebih besar dari kedua indikator lainnya. Pemimpin lebih penuh perhatian, mendukung, dan membantu karyawannya. Perilaku yang berorientasi dengan kepemimpinan efektif meliputi memperlihatkan kepercayaan, bertindak ramah dan perhatian, serta memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan karyawan.

**b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPD DIY Syariah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karayawan di Bank BPD DIY Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi yang dirasakan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi yang dirasakan karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan rendah pula. Selain itu, nilai

bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah.

Hasil penelitian variabel motivasi ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Anita. Akan tetapi, penelitian ini telah memberikan semacam *stimulus* untuk mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Iis Yasiroh,

Adapun sesuai tabel 5.16 di atas, dapat kita cermati bahwa indikator motivasi menuju sasaran lebih sering digunakan pimpinan untuk mengarahkan dan mengkoordinir karyawannya. Hal ini terlihat dari visual data yang menunjukkan bahwa indikator motivasi menuju sasaran memiliki nilai rata-rata 4,14 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata indikator lainnya. Pimpinan atau atasan cenderung memberikan motivasi kepada karyawan yang sifatnya mengarah pada tujuan, target atau sasaran yang diharapkan perusahaan.

**c. Kinerja Karyawan BPD DIY Syariah**

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, dapat kita cermati bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator kinerja yaitu terdapat pada kinerja indikator hubungan interpersonal. Artinya, bahwa kinerja yang dimiliki dan dihasilkan oleh karyawan Bank BPD DIY Syariah yaitu hubungan interpersonalnya. Karyawan BPD DIY Syariah cenderung memperoleh kemampuan untuk bekerja sama

**d. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, penelitian ini telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

**e. Tingkat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPD DIY Syariah**

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang dapat peneliti tulis dalam nominal 0,559 atau jika dibuat dalam format persentase menjadi 55,9%. Artinya bahwa kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 55,9%, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dapat