

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Bank BPD DIY Syariah

Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta, atau disingkat Bank BPD DIY, adalah sebuah bank BUMD di Daerah Istimewa Yogyakarta. Bank BPD DIY didirikan pada tanggal 15 Desember 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. Dengan berjalannya waktu, dilakukan berbagai penyesuaian.

Landasan hukum pendirian Bank BPD DIY adalah Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1993, *junctis* Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1997 dan Nomor 7 Tahun 2000. 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.

Saat ini Bank BPD DIY memiliki 190 tempat pelayanan yang tersebar di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta, terdiri dari 1 kantor pusat, 7 kantor cabang, 15 kantor cabang pembantu, 67 kantor kas, 24 kantor payment point, 6 armada kas mobil

dan 49 ATM serta 21 kantor layanan syariah ^[1]. Bank BPD DIY pada Januari 2007 juga telah membuka unit perbankan Syariah.

Pada 19 Februari 2007, Bank BPD DIY membuka Unit Usaha Syariah dan Kantor Cabang Syariah, di Jalan Cik Ditiro No. 34, Yogyakarta, yang diresmikan oleh Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X.

Pembukaan unit usaha tersebut didasari perkembangan perbankan syariah di Indonesia khususnya Yogyakarta. Hasil riset lapangan menunjukkan bahwa tingkat *awareness* masyarakat Yogyakarta terhadap perbankan syariah sangat besar, yakni 97,8% dan minat terhadap produk perbankan syariah mencapai 65,9%. Hal itu menunjukkan prospek yang baik bagi perkembangan perbankan syariah di DIY. Tahun ini rencananya akan ditambah satu kantor kas syariah. Peluang pembukaan *office channeling* yang tertuang dalam PBI No 8/3/PBI/2006, membuka ruang gerak bagi Bank BPD DIY dalam memberi kemudahan bagi masyarakat di seluruh kotamadya/kabupaten di DIY, untuk mendapat produk dan layanan berdasar prinsip syariah di seluruh kantor pelayanan konvensional.

Tekad membuka unit usaha yang melayani transaksi berdasarkan prinsip syariah bagi masyarakat DIY, selaras dengan visi Bank BPD DIY, yakni mewujudkan terpenuhinya kebutuhan masyarakat, khususnya di DIY, akan jasa perbankan maupun jasa keuangan lainnya, terutama kredit skala kecil dan menengah,

Berbagai produk dan jasa perbankan dengan prinsip syariah, antara lain Tabungan Sutura Mudharabah, Tabungan Haji dan Umrah Shafa Mudharabah dan Shafa Wadiah, Deposito Mudharabah, serta Giro Wadiah. Fasilitas untuk pembiayaan, antara lain pembiayaan pemilikan kendaraan dengan akad Murabahah, pembiayaan pemilikan dan renovasi rumah dengan akad Istishna, serta pembiayaan produktif dengan akad Murabahah, Mudharabah, dan Musyarakah. Kelak, Kantor Cabang Syariah akan melayani transaksi gadai (Rahn).

Pembukaan Unit Usaha Syariah dan Kantor Cabang Syariah ini, diharapkan memberi manfaat bagi masyarakat, sesuai dengan corporate statement Bank BPD DIY, Kita Berkembang Bersama.

a. Sejarah Singkat Berdirinya Bank BPD DIY

Bank BPD DIY didirikan pada tahun 1961, tanggal 15 Desember 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. Dengan berjalannya waktu, dilakukan berbagai penyesuaian.

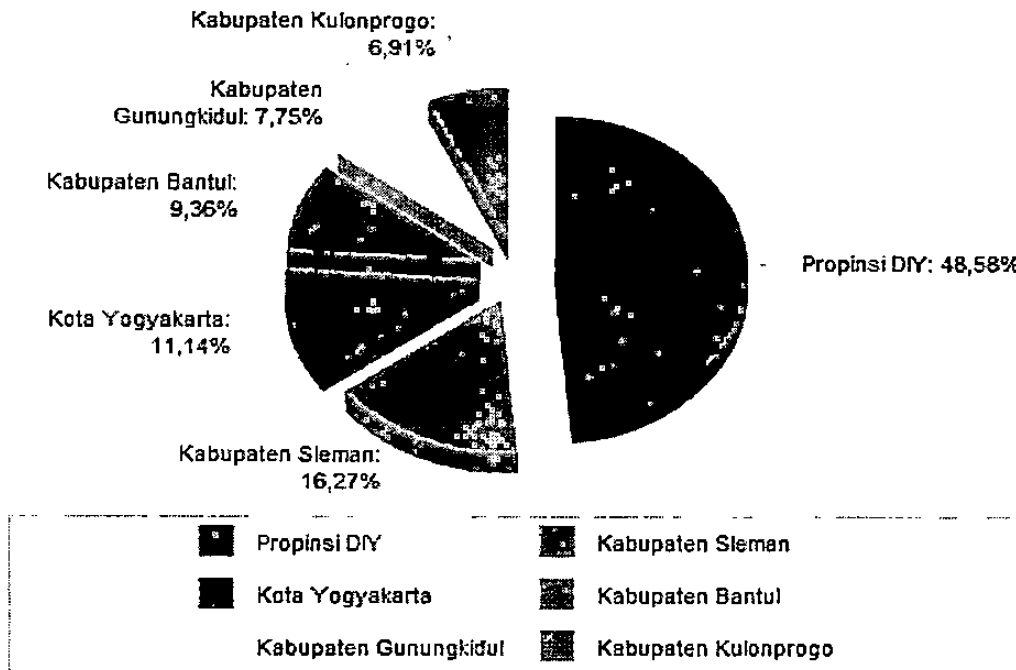
Saat ini, landasan hukum pendirian Bank BPD DIY adalah Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1993, junctis Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1997 dan Nomor 7 Tahun 2000. Tujuan pendirian bank adalah untuk membantu mendedarakan pertumbuhan perekonomian dan pembangunan

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 pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah/menyimpan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai bank umum.

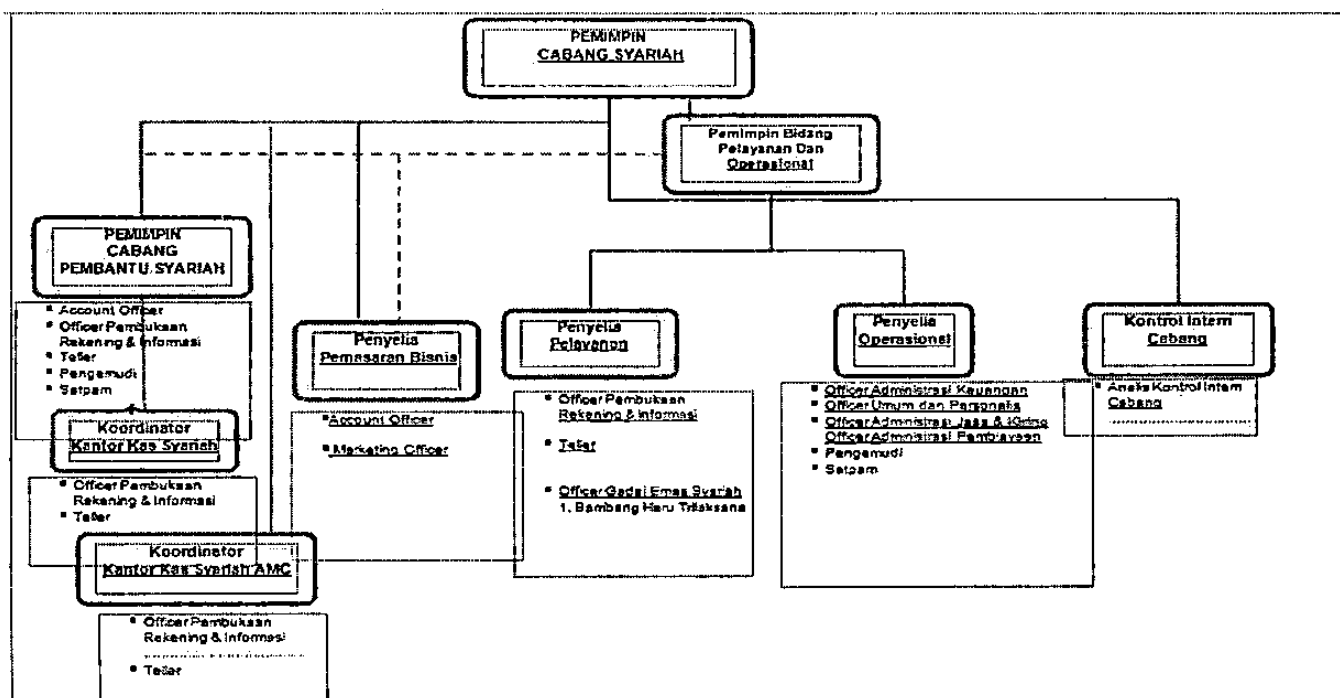
b. Kepemilikan dan Pemegang Saham

Bank BPD DIY dimiliki oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dan seluruh Pemerintah Kabupaten dan Kota di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 11 Tahun 2012 tanggal 26 Desember 2012 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, modal dasar Bank BPD DIY ditetapkan sebesar Rp 1.000.000.000.000,-. Sampai dengan akhir tahun 2012 telah diartor sebesar Rp 262.477.000.000 dengan perincian sebagai



Gambar 4.1
Gambar Pemegang Saham Bank BPD DIY

c. Struktur Organisasi Bank BPD DIY Syariah



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bank BPD DIY Syariah

2. Visi dan Misi

Dalam rangka melaksanakan tugas pelayanan yaitu mengacu terhadap pelayanan nasabah. Bank BPD DIY Syariah memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi unit usaha syariah yang sehat, yang menyediakan jasa keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Visi Bank BPD DIY Syariah ini akan mendukung visi Bank BPD DIY untuk menyediakan jasa keuangan bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pemenuhan jasa keuangan yang berlandaskan prinsip syariah ini diharapkan mampu mendukung visi Bank BPD DIY, melalui pengelolaan Unit Usaha Syariah yang sehat. Visi Bank BPD DIY yaitu :

Mewujudkan terpenuhannya kebutuhan masyarakat khususnya di Propinsi Daerah Istimewah Yogyakarta akan jasa perbankan maupun jasa keuangan lainnya, terutama kredit skala kecil dan menengah, serta mendorong program pemberdayaan perekonomian daerah.

b. Misi

Memberikan kontribusi pada Bank BPD DIY melalui pencapaian laba yang wajar dari hasil penyediaan jasa keuangan syariah

3. Sasaran Perusahaan

Sasaran Bank BPD DIY Syariah adalah untuk menerapkan sistem perbankan yang sesuai dengan tuntunan syariah dalam islam. Tahapan-tahapan dalam menerapkan sistem berdasarkan tuntunan Syariah adalah antara lain :

a. Penghimpunan Dana

1) Giro *Wadiah*

Giro *Wadiah* adalah simpanan dan pihak ketiga pada Bank BPD DIY Sayriah berdasarkan perinsip *Wadiah* (titipan) yang penarikanya dapat dilakukan setiap saat dengan mempergunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindahbukuan.

2) Tabungan Sutra *Mudharabah*

Tabungan Sutra *Mudharabah* adalah investasi tidak terkait pihak ketiga pada Bank BPD DIY Syariah yang penarikanya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati.

3) Tabungan Haji dan Umrah *Shafa Mudharabah*

Tabungan Haji dan Umrah *Shafa Mudharabah* adalah merupakan tabungan bagi nasabah yang berniat untuk menunaikan ibadah haji dan

4) Tabungan Salam iB *Mudharabah*

Tabungan Salam iB *Mudharabah* merupakan sarana investasi yang dipersiapkan untuk pendidikan sesuai dengan prinsip syariah yang memberikan rasa aman, tentram, menguntungkan dan lebih adil.

5) Deposit *Mudharabah*

Deposit *Mudharabah* adalah investasi tidak terikat pihak ketiga pada Bank BPD DIY Syariah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu dengan pembagian hasil sesuai nisbah yang telah disepakati di awal antara nasabah dengan Bank Syariah yang bersangkutan.

b. Pembiayaan

1) Pembiayaan Pemilikan Kendaraan (PPK) *Murabahah*

Pembiayaan Pemilikan Kendaraan (PPK) *Murabahah* adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip *murabahah* dalam rangka pembelian kendaraan sepeda motor dan mobil.

2) Pembiayaan Pemilikan Rumah (PPR) dan Renovasi Rumah (PRR)

Pembiayaan Pemilikan Rumah (PPR) *Murabahah* adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip *Murabahah* dalam rangka pembelian rumah yang dibeli oleh nasabah

Kondisi rumah baru atau rumah lama (layak huni) dapat dilayani dengan pembiayaan ini.

Pembiayaan Pemilik Rumah (PPR) Istishna adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip istishna kepada nasabah dalam rangka pembelian rumah yang masih dalam masa proses pembangunan atau konstruksi oleh pihak ketiga (*Developer / Kontraktor*) dan pembelian kavling siap bangun dari *Developer*.

Pembiayaan Renovasi Rumah (PRR) Murabahah atau Istishna adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan untuk perbaikan rumah yang sudah ada.

3) Pembiayaan Serba Guna (PSG) *Murabahah*

Pembiayaan Serba Guna (PSG) *Murabahah* adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip *Murabahah* dalam rangka memenuhi kebutuhan barang nabah selain rumah dan kendaraan bermotor.

4) Pembiayaan Porsi Haji (PPH) Multi Jasa

Pembiayaan Porsi Haji (PPH) *Ijarah MultiJasa* dikhususkan untuk pembiayaan perjalanan ibadah haji bagi anda yang berniat untuk segera memperoleh nomor porsi haji ini dengan sesuai dengan kemampuan dan

5) Pembiayaan Multi Jasa iB

Pembiayaan Multi Jasa iB adalah produk pembiayaan berdasarkan akad ijarah dalam rangka penyewaan manfaat suatu jasa untuk pemenuhan kebutuhan konsumtif nasabah.

6) Gadai Emas Syariah

Gadai Emas Syariah adalah produk Bank untuk memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabah dengan jaminan berupa emas dengan mengikuti prinsip gadai. Jaminan ditempatkan dalam penguasaan Bank, dan atas pemeliharaan barang jaminan ini Bank mengenakan biaya sewa atas dasar prinsip ijarah.

7) Pembiayaan Modal Kerja (PMK) *Mudharabah/Musyarakah*

Pembiayaan Modal Kerja (PMK) *Mudharabah/Musyarakah* adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip *Mudharabah/Musyarakah* dalam rangka memenuhi kebutuhan modal kerja nasabah.

8) Pembiayaan Investasi (PI) *Murabahah*

Pembiayaan Investasi (IP) *Murabahah* adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip *murabahah* dalam rangka

... pembelian barang-barang modal seperti pembelian bangunan

mesin/peralatan, rehabilitasi, modernisasi ekspansi proyek yang ada atau penderian proyek-proyek baru.

9) Pembiayaan Serba Guna (PSG) *Ijarah*

Pembiayaan Serba Guna (PSG) *Ijarah* adalah produk penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip *ijarah* dalam rangka penyewaan manfaat suatu barang atau jasa.

c. Jasa Layana Bank

1) Sistem Pembayaran Gaji Karyawan (*Payroll*)

Payroll adalah sistem pembayaran gaji karyawan suatu instansi pemerintah/swasta, perusahaan pemerintah/swasta yang dananya berada di Bank BPD DIY Syariah dan untuk membayar gaji kepada karyawan setiap bulan melalui rekening.

2) Jasa Pembayaran Listrik dan Telepon

Bank BPD DIY Syariah telah berkerja sama dengan PT. PLN dan PT. Telkom sehingga dapat mempermudah nasabah dalam membayar tagihan-tagihan tersebut.

d. Sistem Bagi Hasil

1) Sistem Bagi Hasil dengan Nasabah Pembiayaan (*Mudharib*)

- Nasabah datang ke kantor Bank dengan maksud untuk mengajukan pembiayaan modal kerja (PMK) *Musyarakah/Mudhrabah* dengan melakukan persyaratan. Bank melakukan analisis kelayakan pembiayaan.
- Setelah negosiasi dan kesepakatan, kedua belah pihak melakukan akad *musyarakah/mudhrabah*. Disepakati pula bahwa Bank menunjuk nasabah sebagai pengelola usaha/proyek
- Bank membiayai bagian kebutuhan dana proyek pengadaan sapi
- Nasabah memberikan kontribusi berupa sebagian pendanaan/keahlian pengelolaan usaha/proyek
- Pengembalian modal dan distribusi keuntungan dapat dilakukan secara angsuran atau tempo
- Distribusi tingkat keuntungan untuk Bank sebesar nisbah yang telah ditentukan pada akad
- Distribusi tingkat keuntungan untuk nasabah sebesar nisbah yang telah ditentukan pada akad
- Pengembalian modal Bank pada saat jatuh tempo pembiayaan (jika

2) Sistem Bagi Hasil Dengan Pemilik Dana (*Shahibul Mal*)

- Nasabah pemilik dana datang ke Bank bermaksud untuk melakukan investasi *Mudharabah*. Nasabah pemilik dana dan Bank melakukan akad *Mudharabah* dengan nisbah sebagai hasil yang disepakati
- Nasabah melakukan penyetoran dana (Tabungan/Deposito) *mudharabah* ke Bank
- Bank mengelola dana yang dihimpunnya termasuk (Tabungan/Deposito) *Mudharabah* kedalam suatu pooling fund (kumpulan dana)
- Dana yang berhasil dihimpun oleh Bank disalurkan ke berbagai sektor usaha yang *feasible* dan tidak bertentangan dengan prinsip Syariah
- Dari aktivitas penyaluran dana Tabungan/deposito *Mudharabah* diperoleh penerimaan berupa pendapatan margin dan atau bagi hasil
- Bank mendistribusikan bagi hasil tabungan/deposito *Mudharabah* terhadap nasabah pemilik dana sesuai nisbah bagi hasil yang disepakati
- Nisbah dapat mengambil tabungan/depositonya pada saat yang

B. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yang merupakan karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara menitipkan kuisisioner kepada pihak karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah, dan diambil ketika selang dua minggu kemudian. Dari hasil pengumpulan kuisisioner dihasilkan data kuisisioner sebagai berikut :

Tabel 4.1
Penyebaran kuisisioner

| | |
|---------------------------|---------|
| Kuisisioner yang disebar | 70 buah |
| Kuisisioner yang diterima | 64 buah |
| Kuisisioner tidak sah | 2 |
| Kuisisioner sah | 62 buah |
| Response rate | 88.57% |

Dari jumlah Response rate cukup besar yaitu sebesar 88.57%, maka data yang sudah diperoleh dapat dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

C. Deskripsi Responden

Responden diklasifikasi berdasarkan karakteristik umur, jenis kelamin,

Tabel 4.2
Deskripsi Responden

| Dasar Klasifikasi | Sub Klasifikasi | Jumlah | Prosentase |
|---------------------|------------------------|--------|------------|
| Umur | • Lebih dari 35 Tahun | 22 | 35.48% |
| | • Kurang dari 34 Tahun | 40 | 64.52% |
| Jenis Kelamin | • Laki-Laki | 36 | 58.06% |
| | • Perempuan | 26 | 41.94% |
| Pendidikan Terakhir | • Sarjana | 45 | 72.58% |
| | • Diploma | 17 | 27.42% |
| Masa Kerja | • Lebih dari 10 Tahun | 29 | 46.77% |
| | • Kurang dari 9 Tahun | 33 | 53.23% |
| Status Pekerjaan | • Karyawan Tetap | 53 | 85.48% |
| | • Training | 9 | 14.52% |

Sumber : Lampiran 2, data tabulasi tryout

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berumur lebih dari 35 tahun lebih kurang, yaitu sebesar 35.48%. sedangkan yang berumur kurang dari 34 tahun lebih banyak, yaitu sebesar 64.52%. Responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak sebesar 58.06%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 41.94%. Responden yang berpendidikan terakhir setara sarjana lebih banyak sebesar 72.58%, sedangkan responden yang berpendidikan terakhir diploma sebesar 27.42%. Responden yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun lebih kurang yaitu sebesar 46.77%, sedangkan responden yang masa kerjanya kurang dari 9

tahun lebih banyak sebesar 53.23%. Responden yang memiliki status pekerjaan tetap lebih

banyak yaitu 85.48%, sedangkan responden yang memiliki status sebagai karyawan training yaitu sebesar 14.52%.

Tabel di atas dapat diartikan bahwa responden yang berumur kurang dari 34 tahun lebih banyak, responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak, pendidikan setara sarjana lebih banyak, masa kerja kurang dari 9 tahun lebih banyak dan responden yang berstatus karyawan tetap lebih banyak. Jadi penelitian ini didukung dengan responden yang yang rata-rata lebih muda berpendidikan setara sarjana dan yang lebih penting lagi bahwa responden yang berstatus karyawan tetap lebih dominan.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Product Momen*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 0.05 atau 5%.

Tabel 4.3
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

| Butir | Sig | Keterangan |
|-------|-------|------------|
| 1 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,002 | Valid |
| 3 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,000 | Valid |

Sumber : Lampiran 3, hasil pengujian validitas dan reabilitas

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja $< 0,05$. Hasil ini berarti seluruh butiran pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan valid.

Dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dari masing-masing butir pertanyaan valid yang artinya bahwa butir-butir pertanyaan tersebut seluruhnya dapat dipergunakan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Butir | Sig | Keterangan |
|-------|-------|------------|
| 1 | 0,000 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Butir | Sig | Keterangan |
|-------|-------|-------------|
| 2 | 0,002 | Valid |
| 3 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,144 | Tidak Valid |
| 9 | 0,004 | Valid |
| 10 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,021 | Valid |
| 12 | 0,500 | Tidak Valid |
| 13 | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,002 | Valid |
| 15 | 0,018 | Valid |

Sumber : Lampiran 3, hasil pengujian validitas dan reabilitas

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 15 butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi yang dinyatakan valid adalah 13 butir, yaitu memiliki nilai signifiakan $< 0,05$. Sedangkan yang dinyatakan tidak valid 2 butir pertanyaan, dinyatakan tidak valid karena nilai signifiakan $> 0,05$, yaitu butir pertanyaan yang tidak valid butir pertanyaan 8 (Sig=0,144) dan butir pertanyaan 12 (Sig=0,500).

Selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Dari uji validitas variabel komitmen organisasi, terdapat dua butir pertanyaan yang tidak valid. Dua pertanyaan yang tidak valid tersebut di karenakan 2 pertanyaan tersebut lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05. Yang mengakibatkan gugurnya butir pertanyaan tersebut dan tidak dapat dipergunakan dalam penelitian selanjutnya. Butir pertanyaan yang tidak dapat digunakan yaitu pertanyaan yang bernomor 8 dan 12. Selainnya butir pertanyaan semuanya dapat dipergunakan karena mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Butir | Sig | Keterangan |
|-------|-------|------------|
| 1 | 0,002 | Valid |
| 2 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,004 | Valid |
| 9 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,000 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Butir | Sig | Keterangan |
|-------|-------|------------|
| 12 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,000 | Valid |
| 15 | 0,031 | Valid |
| 16 | 0,036 | Valid |
| 17 | 0,000 | Valid |
| 18 | 0,003 | Valid |

Sumber : Lampiran 3, hasil pengujian validitas dan reabilitas

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja $< 0,05$. Hasil ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan valid.

Dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dari masing-masing butir pertanyaan valid yang artinya bahwa butir-butir pertanyaan tersebut seluruhnya dapat dipergunakan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan realibel atau andal apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------|-------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,700 | Realibel |
| Komitmen Organisasi | 0,643 | Realibel |
| Kinerja Karyawan | 0,785 | Realibel |

Sumber : Lampiran 3, hasil pengujian validitas dan reabilitas

Hasil pengujian reabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan 0,700; komitmen organisasi sebesar 0,643; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,785 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

Dari hasil pengujian reabilitas pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan bahwa dapat disimpulkan keseluruhan instrumen yang dipakai dalam variabel adalah handal. Dikarenakan pada saat pengolahan data bahwa nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dan penelitian uni digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi

1. Uji t (t tes)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu menghitung signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara persial terhadap kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Sayriah akan semakin tinggi. Hasil pengujian t disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji t tes

| Variabel Penjelas | t stat | Sig | Keterangan |
|-------------------------------|--------|-------|------------|
| gaya kepemimpinan (X_1) | 3,753 | 0,000 | Signifikan |
| komitmen organisasi (X_2) | 3,692 | 0,000 | Signifikan |

Sumber : Lampiran 4, Hasil pengujian analisis data

a. Pengujian terhadap gaya kepemimpinan (X_1)

Hasil pengujian pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 1 diterima/terbukti.**

b. Pengujian terhadap komitmen organisasi (X_2)

Hasil pengujian pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu melihat signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Hasil Uji F

| F hitung | Sig |
|----------|-------|
| 26.267 | 0,000 |

Sumber : Lampiran 4, Hasil pengujian analisis data

Hasil pengujian pada tabel 4.8 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Sayriah.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

| Variabel Penjelas | <i>Standardized Coefficients</i> | Sig |
|-------------------------------|----------------------------------|-------|
| gaya kepemimpinan (X_1) | 0,741 | 0,000 |
| komitmen organisasi (X_2) | 0,363 | 0,000 |

Sumber : Lampiran 4, Hasil pengujian analisis data

- a. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,741. Berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sehingga semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah semakin tinggi.
- b. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,363. Berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah semakin tinggi.
- c. Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.9 menunjukkan nilai koefisien Standardized beta gaya kepemimpinan (0,741) lebih besar dari Standardized beta komitmen organisasi (0,363). Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan semakin tinggi

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R square) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Hasil perhitungan koefisien diterima dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .686 ^a | .471 | .453 | 3.87096 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Lampiran 4, Hasil pengujian analisis data

Nilai *R Square* sebesar 0,453 menunjukkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45,3%. Sedangkan sisanya 54,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Dapat diartikan dari nilai *R Square* sebesar 0,453 (45,3%). Bahwa peran gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan yang ada di Bank BPD DIY Syariah 45,3%. Dan sisahnya dari variabel lain sebesar 54,7%. Dari situ kita dapat melihat betapa besar peran variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY

F. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah. Gaya kepemimpinan akan meningkatkan produktifitas karyawan karena gaya kepemimpinan akan meningkatkan semangat pada karyawan untuk berkreaitivitas. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memacu kinerja karyawan, karena dengan karyawan mendapatkan gaya kepemimpinan yang mereka mau secara maksimal, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik buat perusahaan sebagai umpan balik atas gaya kepemimpinan baik yang dicontohkan oleh pemimpinnya tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati dan Robiansyah (2011) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda" di mana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, mendukung dan berpartisipasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Elya Wati, Liswa Wati dan Nila Aprillia (2010). Yang berjudul "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor

terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan/atasan auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerja.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah. Komitmen organisasi adalah rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi maupun perusahaan. seberapa kuat komitmen organisasi terhadap individu akan banyak menentukan terhadap kualitas kerja yang diaplikasikan. Dengan komitmen organisasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas karena karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap perusahaan maupun organisasi tersebut. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenni Ferawati dan Joko Utomo pada (2011) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank LIPPO Tbk. Cabang Kudus". Kesimpulan penelitian tersebut bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan penelitian dapat diambil kesimpulan secara parsial variabel Komitmen terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dian Wara Pingka pada (2013). Penelitian tersebut berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidak Pastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota M. l. ". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (KO)

menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Daerah Pemerintah Kota Medan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah. Gaya kepemimpinan akan meningkatkan produktifitas karyawan karena gaya kepemimpinan akan meningkatkan semangat pada karyawan untuk berkreaitivitas. Dengan komitmen organisasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas karena karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap perusahaan maupun organisasi tersebut. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang di oleh Elya Wati, Lismawati dan Nila Arilla (2010) penelitian tersebut berjudul "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independensi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, maupun itu dilingkungan kerja ataupun dilingkungan sosial dalam bermasyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari kita sering melihat berbagaimacam tipe dan berbagaimacam

berbagaimacam pemimpin, bahkan kita juga terkadang terpelih menjadi pemimpin dalam lingkup yang lebih kecil, seperti ketua kelompok, ketua kelas ataupun ketua dalam organisasi. Ketika hal seperti itu terjadi pastinya diri kita sendiri secara otomatis akan menentukan sikap, itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan sikap yang kita tentukan untuk kemajuan suatu organisasi yang kita pimpin. Dalam menentukan sikap kadang ada yang pro dan kontra namun hal tersebut adalah lumbr dan sering terjadi. Yang terjadi di Bank BPD DIY Syariah bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinannya sangat bermanfaat untuk bank tersebut. Di mana seperti yang terlihat dilingkungan Bank tersebut bahwa pimpinan di Bank tersebut sangat ramah dan sopan terhadap karyawannya begitu puluh karyawannya sangat menghormati pimpinannya. Selain itu puluh terlihat tidak ada batasan antara pimpinan dan karyawannya yang mengakibatkan lingkungan kantor tersebut sangat nyaman dan bersahabat, namun karyawan tetap menghormati pimpinannya. Karena gaya kepemimpinan yang di perlihatkan oleh pimpinannya terhadap karyawannya sangat disenangi karyawan tersebut dan mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berada di Bank BPD DIY Syariah.

Dalam kehidupan ssehari-hari kita manusia sebagai mahluk sosial di tuntutan harus memiliki komitmen. Maupun itu dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga,

ataupun dalam kehidupan sosial dan bernasayarakat. Komitmen sangat penting

dalam kehidupan, jika seseorang dalam suatu lingkungan tidak memiliki komitmen dapat dipastikan seseorang tersebut memiliki sikap yang tidak disenangi oleh orang-orang atau mungkin orang yang tidak memiliki komitmen tersebut akan selalu mendapatkan masalah-masalah karena sikapnya sendiri yang tidak memiliki komitmen. Orang yang tidak memiliki komitmen juga kadang terlihat seperti orang yang tidak memiliki tujuan yang jelas dalam hidupnya karena orang seperti itu akan terlihat seperti memanfaatkan sesuatu demi kepentingan pribadinya. Dan hal tersebutlah yang kebanyakan orang-orang tidak menyukainya. Betapa pentingnya komitmen dalam kehidupan sehari-hari, karena dengan dengan menunjukkan kita memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi terhadap organisasi pastinya kita akan dipercaya penuh oleh pimpinan maupun karyawan yang ada dalam organisasi maupun perusahaan tersebut, karena komitmen organisasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. begitu pula yang terlihat di Bank BPD DIY Syariah dimana karyawan berkomitmen yang tinggi. Karyawan berkomitmen sangat tinggi di sebabkan karena Bank BPD DIY Syariah sangat menjaga komitmen karyawannya. Cara menjaga komitmen karyawan yang dilakukan Bank tersebut adalah dengan melakukan liburan bersama-sama antara karyawan, melakukan jalan-jalan keluar negeri antara masing-masing karyawan, dan adanya jaminan kesehatan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut di lakukan Bank BPD DIY Syariah semata-mata untuk menjaga komitmen karyawan. Hal tersebut yang mengakibatkan penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah berpengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti tersebut dilakukan di Bank BPD DIY Syariah. Dan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang berada di Bank tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank BPD DIY Syariah menunjukkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang variabel-variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Maka

sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan lebih mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun dalam penelitian ini saling berpengaruh positif dan signifikan. Pihak pimpinan juga dirasa perlu adanya formulasi baru terhadap kedua hal tersebut agar perusahaan dapat terus berkembang dengan baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menggunakan variable lain dalam melakukan penelitian, agar penelitian dapat berkembang dan tidak hanya berfokus pada variable-variabel yang telah diteliti.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat berbagai macam keterbatasan dalam penelitian. Antara lain adalah :

1. Penelitian tersebut hanya di fokuskan di Bank BPD DIY Syariah saja, dan tidak melebar ke Bank BPD DIY yang tidak berlabel Syariah, yang mengakibatkan hasil penelitian hanya terfokus di Bank BPD DIY Syariah
juga tidak tidak merata di seluruh Bank BPD DIY

2. Sangat banyaknya butiran-butiran pertanyaan yang ada dalam kuisisioner, yang mengakibatkan kurang maksimalnya jawaban. Dapat RDD DXX S... ..