

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat, yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah kebawah, berdiri pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta, KSPS didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang menerapkan suku bunga yang sangat besar. Keprihatinan inilah yang akhirnya menjadikan dasar Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) untuk didirikan sebagai lembaga keuangan syariah.

Awal terbentuknya BMT BIF Yogyakarta dimulai dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedongkuning) yang beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini mempunyai tugas sebagai yang mempersiapkan segala sesuatunya hingga BMT BIF Yogyakarta dapat berdiri, salah satu tugasnya yaitu mensurvei tempat dan lokasi Pasar Gedongkuning untuk di teliti terlebih dahulu kemudian dijadikan sebagai tempat lokasi BMT BIF yang kini menjadi kantor pusat BMT BIF Yogyakarta.

Pada tanggal 01 maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF Yogyakarta, tapi pada tanggal tersebut BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang diinginkan dan telah direncanakan, dikarenakan adanya sebab-

sebab tertentu yang tidak dapat disebutkan. Akhirnya pada tanggal 15 Mei 1997 lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Pada prinsip usahanya BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). *Baitul Maal* (usaha sosial) bergerak dibidang penghimpunan dana *zakat*, *infaq*, dan *shadaqah* (ZIS). Dengan prioritas mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis dan bantuan sosial.

Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF Yogyakarta) bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan melakukan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini segmen market mayoritas anggotanya adalah pedagang pasar tradisional, BMT BIF hingga saat ini telah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar diseluruh Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni: di jalan rejoyinangun, nitikan, bugisan, pleret, parangtritis, sleman kota, berbah, gamping, tajem, brodot, dan wonosari.

Adapun visi, misi, tujuan dan motto BMT BIF adalah :

Visi “Sebagai Lembaga Keuangan Syariah Yang Sehat dan Unggul dalam Memberdayakan Ummat”

Misi yang dimiliki BMT BIF adalah :

1. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
3. Mewujudkan kehidupan ummat yang islami.

Tujuan BMT BIF yaitu :

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan ummat.
2. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi ummat.
3. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro.

Motto BMT BIF :

“Adil dan menguntungkan”

B. Susunan Kepengurusan BMT BIF Yogyakarta

Pengurus

Ketua : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, S.H. M.M

Bendahara : Saiful Rijal, S.H, M.BA

Pengawas

Pengawas Manajemen : H. Sushardi, M.P

	Hadi Muhtar, SE, MM
Pengawas Syari'ah	: Dr. Hamim Ilyas, MA Nurrudin, MA
Pengelola	
Direktur	: Dr. H. Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
Manager HRD	: Supriyadi, SH, MM
Internal Audit	: Heti Ambar P, SE
Manager Cab. Rejowinangun	: Saiful Rijal, S.H, M.M
Manager Cab. Sleman	: Nur Astuti
Manager Cab. Nitikan	: Yudana Octy Sagiyo, S.E
Manager Cab. Bugisan	: Sutardi, S.HI, M.EK
Manager Cab. Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag
Manager Cab. Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.IP
Manager Cab. Tajem	: Yeni Mastuti Istiqomah, SE
Manager Cab. Brosot	: Rina Putra Limawantoro, SE
Manager Cab. Gunungkidul	: Abdul Aziz, SE
Manager Cab. Pleret	: Heni Purwoko, A.Md
Manager Cab. Gamping	: Hendra Cahyono, S.Si. ¹

¹ www.bmt-bif.co.id

C. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Hasil dari tanggapan responden dari data yang dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuisisioner pada karyawan BMT BIF Yogyakarta yang tersebar di 11 kantor cabang. Dengan total pernyataan sebanyak 29 item, yang terdiri dari 9 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, 8 pernyataan mengenai motivasi, dan 12 pernyataan mengenai kinerja karyawan.

Kuisisioner yang disebar di 11 kantor cabang BMT BIF Yogyakarta, yaitu cabang Rejowinangun, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Sleman, Berbah, Gamping, Tajem, Brosot, dan Wonosari sebanyak 94 kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan oleh peneliti langsung setelah mendapat izin dan arahan dari pihak BMT BIF Yogyakarta yang berada di kantor pusat, dengan turun langsung ke lapangan. Pengumpulan kuisisioner dilakukan selama 1 (satu) minggu, di mulai menyebarkan kuisisioner pada hari senin, tanggal 06 februari 2016 sampai dengan pengumpulan kuisisioner pada hari senin, tanggal 13 februari 2016.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuisisioner pada tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuisisioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Total jumlah secara keseluruhan yang didistribusikan sebanyak 94 kuisisioner, kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 8, dan total jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 86 kuisisioner, kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0,

berdasarkan jumlah tersebut, maka total kuisisioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut sebanyak 86 kuisisioner.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	94
Kuisisioner yang tidak kembali	8
Kuisisioner yang kembali	86
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	0
Kuisisioner yang dapat diolah	86

D. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan/bulan. Peneliti telah merangkum karakteristik secara terperinci dalam tabel dibawah 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Perempuan	34	39,5 %
2. Laki-laki	52	60,5%
Usia		
1. 20-25 tahun	15	17,4%
2. 26-31 tahun	26	30,2%
3. 32-37 tahun	34	39,5%
4. Di atas 37 tahun	11	12,8%

Posisi Pekerjaan		
1. Manager	7	8,1%
2. Kasir	16	18,6%
3. Pembukuan	11	12,8%
4. <i>Marketing dan Account Officer</i>	52	60,5%
Lama Bekerja		
1. 1-3 tahun	31	36,0%
2. 3-6 tahun	33	38,4%
3. 6-10 tahun	12	14,0%
4. Di atas 10 tahun	10	11,6%
Pendidikan Terakhir		
1. SMA	17	19,8%
2. Diploma/S1	68	79,1%
3. S2	1	1,2%
Pendapatan/bulan		
1. 1jt-2jt	28	32,6%
2. 2jt-3jt	39	45,3%
3. 3jt-5jt	18	20,9%
4. 5jt-10jt	1	1,2%

Sumber :Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden perempuan sebanyak 34 orang atau 39,5% dan responden laki-laki sebanyak 52 orang atau 60,5%. Dengan demikian dalam penelitian ini lebih banyak responden laki-laki yaitu 60,5%. Usia responden atau karyawan yang bekerja di BMT BIF Yogyakarta yaitu antara 20-25 tahun sebanyak 15 orang atau 17,4%, berusia 26-31 tahun sebanyak 26 orang atau 30,2%, berusia antara 32-

37 tahun sebanyak 34 orang atau 39,5%, berusia diatas 37 tahun sebanyak 11 orang atau 12,8%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden berusia antara 32-37 tahun yaitu 39,5%. Sedangkan untuk posisi pekerjaan responden sebagai manager sebanyak 7 orang atau 8,1%, sebagai kasir sebanyak 16 orang atau 18,6%, sebagai pembukuan 11 orang atau 12,8%, sebagai *marketing* dan *account officer* sebanyak 52 orang atau 60,5%. Dengan demikian dalam penelitian ini responden paling banyak sebagai *marketing* dan *account officer* yaitu 60,5%.

Hasil distribusi frekuensi lama bekerja dapat dijelaskan dengan responden yang bekerja antara 1-3 tahun sebanyak 31 orang atau 36,0%, bekerja antara 3-6 tahun sebanyak 33 orang atau 38,4%, yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 12 orang atau 14,0%, dan diatas 10 tahun sebanyak 10 orang atau 11,6%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden yang bekerja antara 3-6 tahun yaitu 38,4%. Untuk pendidikan terakhir dapat dijelaskan bahwa responden mempunyai jenjang pendidikan SMA sebanyak 17 orang atau 19,8%, jenjang pendidikan diploma/S1 sebanyak 68 orang atau 79,1%, dan jenjang pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 1,2%. Dengan demikian paling banyak responden dengan jenjang pendidikan diploma/S1 yaitu 79,1%. Sedangkan untuk pendapatan/bulan dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki pendapatan antara 1jt-2jt sebanyak 28 orang atau 32,6%, pendapatan 2jt-3jt sebanyak 39 orang atau 45,3%, pendapatan 3jt-5jt sebanyak 18 orang atau 20,9%, dan pendapatan 5jt-10jt sebanyak 1 orang atau

1,2%. Dengan demikian dalam penelitian ini paling banyak responden berpendapatan antara 2jt-3jt yaitu 45,3%.

E. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk melihat valid atau tidaknya suatu instrumen, sehingga dapat dikatakan tepat atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian ini, dimana hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.² Adapun dalam penelitian ini uji validitas item diukur menggunakan korelasi *Pearson Product Momen* yang merupakan korelasi item dengan total item. Uji validitas ini menggunakan SPSS 20. Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi korelasi *pearson* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item tersebut valid secara statistik.³ Adapun hasil dalam pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,783	0,000	Valid
	GK2	0,780	0,000	Valid
	GK3	0,738	0,000	Valid
	GK4	0,670	0,000	Valid

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2014, Hal.137

³ Danang Sunyoto, *Analisis Data Untuk Penelitian Kesehatan*, Mulia Medika cetakan pertama, Yogyakarta, 2011, Hal.119

	GK5	0,798	0,000	Valid
	GK6	0,643	0,000	Valid
	GK7	0,641	0,000	Valid
	GK8	0,703	0,000	Valid
	GK9	0,659	0,000	Valid
Motivasi (X2)	MT1	0,549	0,000	Valid
	MT2	0,669	0,000	Valid
	MT3	0,601	0,000	Valid
	MT4	0,582	0,000	Valid
	MT5	0,704	0,000	Valid
	MT6	0,659	0,000	Valid
	MT7	0,590	0,000	Valid
	MT8	0,721	0,000	Valid
Kinerja (Y)	K1	0,664	0,000	Valid
	K2	0,641	0,000	Valid
	K3	0,760	0,000	Valid
	K4	0,650	0,000	Valid
	K5	0,705	0,000	Valid
	K6	0,726	0,000	Valid
	K7	0,687	0,000	Valid
	K8	0,514	0,000	Valid
	K9	0,668	0,000	Valid
	K10	0,617	0,000	Valid
	K11	0,730	0,000	Valid
	K12	0,722	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja

dalam penelitian ini mempunyai taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini berarti semua indikator dan pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak dijadikan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis lebih lanjut.

F. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu instrumen, merupakan tahapan yang dilakukan peneliti untuk menguji instrumen yang digunakan setelah melakukan uji validitas. Pada penelitian ini menggunakan analisis menggunakan teknik analisis dengan formula *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputer SPSS 20. Uji reliabilitas atau uji konsistensi merupakan suatu item pertanyaan dengan membandingkan antara nilai *Alpha Cronbach* dan taraf keyakinan (*coefficient of confidence* = CC). Dengan ketentuan jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$) maka item dikatakan reliabel.⁴ Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,878	Reliabel
Motivasi	0,784	Reliabel
Kinerja	0,886	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

⁴ Danang Sunyoto, *Analisis Data Untuk Penelitian Kesehatan*, Mulia Medika cetakan pertama, Yogyakarta, 2011, Hal. 37

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat diteliti lebih lanjut.

G. Uji Multikoleniaritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Dengan ketentuan dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi (r) antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Dapat juga dengan cara membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan (*variance inflation factor*) VIF dengan nilai yang disyaratkan, bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 (10%) sehingga apabila nilai toleransi $> 0,01$ (10%) maka tidak terjadi multikoleniaritas dan untuk nilai VIF kurang dari 10 sehingga apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas.⁵ Adapun pengujian multikoloneritas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Multikoleniaritas

Model	Statistic Multikoleniaritas		Keterangan
	Tolerance	VIF	

⁵ Danang Sunyoto, *Analisis Data Untuk Penelitian Kesehatan*, Mulia Medika cetakan pertama, Yogyakarta, 2011, Hal.152

Gaya Kepemimpinan (X1)	0,795	1,258	Tidak terjadi multikoleniaritas
Motivasi (X2)	0,795	1,258	Tidak terjadi multikoleniaritas

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

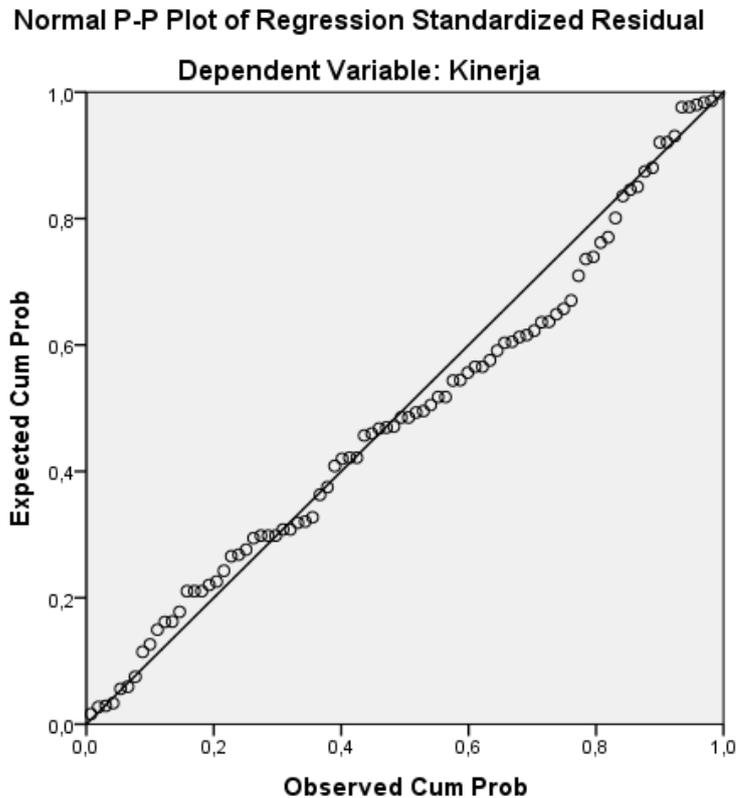
Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* dapat dilihat bahwa dalam model tidak terjadi multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6 diatas dimana nilai *tolerance* lebih dari 0,01 atau 10% dan nilai VIF kurang dari 10, jadi hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam penelitian.

H. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak, dalam pengujian ini bisa menggunakan grafik histogram dan normal *probability plots* untuk melakukan pengujian terhadap uji normalitas data dengan bantuan SPSS 20, bandingkan antara data rill dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara komulatif, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika garis data rill mengikuti garis diagonal.⁶ Adapun pengujian uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

⁶ Danang Sunyoto, Analisis Data Untuk Penelitian Kesehatan, Mulia Medika cetakan pertama, Yogyakarta, 2011, Hal.149



Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Gambar 1.1 Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan gambar diatas yang menggunakan normal *probability plots* menunjukkan data yang diteliti berdistribusi normal, karena titik-titik mengikuti garis diagonal.

I. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi, dimana prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas, dalam pengujian ini menggunakan uji glejser dengan

meregresi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁷ Adapun uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	T	sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	-0,023	0,981	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	-0,590	0,557	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas diatas yang menggunakan uji glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

J. Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengukur antara satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas dan terikat. Hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan model analisis berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Berikut hasil regresi linier berganda pada tabel 4.8 dibawah ini :

⁷ Duwi Priyatno, *Tekhnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*, Gava Media, Yogyakarta, 2010. Hal.67

Tabel 4.7 Rangkuman hasil Analisis X1, X2 terhadap Y

Variabel	Koefesien Regresi (B)	T _{hitung}	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,399	4,193	0,000
Motivasi	0,706	6,059	0,000
Konstanta	11,715	3,158	0,002
F _{hitung} = 48,631			
R = 0,735			
R ² = 0,540			
Adjusted R ² = 0,528			

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Hasil analisis pada tabel 4.8 diatas dituliskan dengan persamaan regresi berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,715 + 0,399 X_1 + 0,706 X_2$$

Untuk mengetahui hasil dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Uji F dalam penelitian ini mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembuktian hipotesis : gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai F sebesar 48,631 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% dan H_0 diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Dari uji F terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1056,235	2	528,118	48,631	0,000
Residual	901,346	83	10,860		
Total	1957,581	85			

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri terhadap variabel terikat. Apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji-t

Variabel	B	Uji t		Sig.	Keterangan
		t _{hitung}	t _{tabel}		
Gaya Kepemimpinan	0,399	4,193	1,992	0,000	Didukung
Motivasi	0,706	6,059	1,992	0,000	Didukung

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa :

1. Pengujian hipotesis: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} (4,193) > t_{tabel} (1,992)$. Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian hipotesis: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} (6,059) > t_{tabel} (1,992)$. Keterangan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi *Adjusted R²* ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Disini koefisien determinasi

*Adjusted R*² sebesar 0,528 yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,8% dan 47,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dalam penelitian ini Hasil uji koefesien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi Y

R	R²	<i>Adjusted R²</i>
0,735	0,540	0,528

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

K. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} 4,193. Hasil uji-t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan BMT BIF Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku atasan yang mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di kantor pusat BMT BIF Yogyakarta, pemimpin di BMT BIF Yogyakarta memiliki gaya

kepemimpinan demokratis dimana, pemimpin mendengar pendapat bawahan, komunikasi antara pemimpin dan bawahan, pemimpin menerima saran dari bawahan. Dalam wawancara yang peneliti lakukan di BMT Bif Yogyakarta pada hari Jum'at 28 April 2017, pada pukul 10.44 dengan Bapak Supriyadi selaku HRD BMT Bif.

P : Peneliti

N : Narasumber

P : Menurut bapak gaya kepemimpinan seperti apa yang bisa mempengaruhi kinerja

karyawan?

N : Gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, kan ada 2 karakter kepemimpinan, ada yang tegas dan ada yang slow tapi pasti, dan ada beberapa karakter lain dalam teorinya. Yang kami laksanakan bahwa ketegasan kepemimpinan yang kami lakukan, dan kemudian ketegasan itu tidak mesti harus marah-marah, jadikan bersama komitmen, konsisten, sehingga mereka loyal kepada kmai, maunya gimana jadi secara bersama-sama dibicarakan.

P : Dan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan di BMT BIF ini, itu gaya kepemimpinan yang seperti apa ya pak?

N : Tentunya di BMT ini karena lembaga keuangan syariah paling ngak kan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan yang memahami agama, agamis. Kemudian

juga memahami ekonomi syariah, ekonomi islam, memahami situasi lingkungan, seperti apa lingkungan itu, kondisi lingkungan seperti apa, budaya lingkungan seperti apa, nah ini yang diperlukan, dan harus supel, ramah, pandai bergaul. Walaupun tidak semuanya seperti itu, tapi yang diharapkan yang seperti itu.

P : Menurut bapak selaku HRD, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

N : Menurut kami, kalau kepemimpinan ini pengaruhnya besar sekali terhadap SDM yang ada, bagaimana pemimpinnya itu kurang baik akan di ikuti dengan kinerja yang kurang baik, saya melakukan penelitian langsung dalam thesis saya mengenai gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan berpengaruh sampai besar sekali sampai 80% terhadap kinerja karyawan.

P : Berarti di BMT Bif ini ada penilaian terhadap gaya kepemimpinan itu ada ya pak? Dari karyawan terhadap pemimpin?

N : Ada, untuk penilaian, tapi bentuknya belum bisa di formalkan. Hanya setiap ada pertemuan tolong di kritisi seperti apa, setiap evaluasi 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan ada evaluasi. Bagaimana gaya kepemimpinan yang seperti ini bagaimana, karyawan nanti akan mengkritisi. Demikian juga di manajemen akan mengkritisi terhadap SDM, sama saling menginstropeksi mereka saling mengetahui oh ini kelemahan saya disini dan kelebihan disini, kami menggunakan sistem keterbukaan transparan, jadi tidak boleh marah, mau menerima pendapat dari bawahan, saling membutuhkan, sehingga tidak terjadi konflik. Asas yang kami gunakan adalah asas kekeluargaan. Baik itu internal baik itu eksternal, internalnya di lingkungan karyawan dan keluarga, eksternalnya ya anggota, nasabah, dan lainnya. Contohnya gimana asas kekeluargaan itu, contoh yang paling mudah misalkan yang internal

kalau ada yang sakit segeralah pemimpin membesuk, demikian juga dengan anggota, prinsipnya pimpinan disini jangan sampai keduluan karyawan dari pimpinan, jiwa sosial seorang pemimpin harus tinggi, harus lebih didepan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Adri Agustiningrum (2012) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Magelang. Penelitian lain oleh penelitian Bryan Johannes Tampi (2014) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK Negara Indonesia Manado.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} 6,059. Hasil uji-t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya motivasi yang dirasakan karyawan BMT BIF Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan karyawan, pimpinan BMT BIF Yogyakarta memberikan pembinaan, memberikan masukan-masukan untuk memotivasi karyawan-karyawannya, dan menyediakan kebutuhan karyawannya dikantor, kerena ia berpendapat apabila karyawan

mendapatkan kemudahan di kantor dengan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan seperti komputer dll, maka maka dengan begitu karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. dorongan motivasi semangat dari pemimpinan sangat dibutuhkan. Dalam wawancara yang peneliti lakukan di BMT Bif Yogyakarta pada hari Jum'at 28 April 2017, pada pukul 10.44 dengan Bapak Supriyadi selaku HRD BMT Bif.

P : Peneliti

N : Narasumber

P : Menurut bapak selaku HRD, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pak?

N : Mesti, motivasi baik dari segi informasi penyampaian langsung maupun tidak langsung harus seperti ini dengan teori teori, kemudian ada motivasi berupa intensif atau kesejahteraan, misalkan bonus untuk umroh sehingga memotivasi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Umi Kholidah (2006) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Sunan Gunung Jati Gurah Kediri. Penelitian lain oleh Lucky Wulan Analisa (2011) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.