BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah KSPPS BTM Surya Madinah

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah. KSPPS BTM Surya Madinah didirikan pada tanggal 2 April 2002, dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor: 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002.

Dinamakan BTM Surya Madinah karena kata “Surya” berasal dari lambang logo Muhammadiyah, sedangkan kata “Madinah” merupakan singkatan dari Maju, Dinamis, dan Amanah. Dengan moto amanah dan barokah yang dilihat dari dua sisi, yakni amanah dari penghimpunan dana yang berarti bertanggungjawab dan dipercaya dalam menghimpun dana dari masyarakat. Barokah dari segi pembiayaan, dengan harapan pembiayaan yang diberikan kepada anggota menjadi barakah.

KSPPS BTM Surya Madinah berlokasi di pusat kota Tulungagung dikarenakan merupakan lokasi yang strategis berdekatan dengan pusat perdagangan, usaha-usaha industry kecil dan rumah tangga sehingga mempermudah untuk mengamati perkembangan ekonomi yang ada di masyarakat, juga mempermudah dalam pemasaran produk-produknya.

BTM Surya Madinah awalnya beralamatkan di jalan Wakhid Hasyim No. 62 kemudian pada tanggal 1 Mei 2006 pindah di jalan Wakhid Hasyim No. 48 sampai sekarang. KSPPS BTM Surya Madinah memiliki beberapa kantor pelayanan dan kantor kas yang terdapat dikecamatan Rejotangan, Pucanglaban, Tanggunggunung, Pakel, Gondang, Pagerwojo, Ngantru, Pojok ngantru, Pucung Lor Ngantru.

Produk yang dimiliki oleh KSPPS BTM Surya Madinah adalah dari penyaluran dana ada pembiayan mudharabah, pembiayaan murabahah, pembiayaan musyarakah, IMBT dan Qordh. Sedangkan untuk produk penghimpunan dana ada tabungan wadiah, depositi berjangka, dan berbagai produk lain seperti produk simpana arisan dan simpanan haji.

KSPPS BTM Surya Madinah memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil dengan sistem syariah, terbukti KSPPS BTM Surya Madinah makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif.[1]

2. Visi dan Misi KSPPS BTM Surya Madinah

a. Visi KSPPS BTM Surya Madinah

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KSPPS BTM Surya Madinah memiliki visi: “Menciptakan industri jasa keuangan yang sehat dan berkelanjutan dengan tetap berorientasi pasar”.

[1] Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

b. Misi KSPPS BTM Surya Madinah

1) Menyediakan jasa layanan keuangan kepada anggota dan calon anggota serta Anggota Luar Biasa.
2) Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan calon anggota serta anggota Luar Biasa.
3) Mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
4) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota
5) Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitas usahanya.[2]

3. Kegiatan Usaha KSPPS BTM Surya Madinah

a. Menjalankan usaha di bidang simpan pinjam secara berkelanjutan.
b. Layanan jasa pembayaran rekening listrik, telefon, PAM, dan kegiatan pelatihan, pemdidikan, informasi untuk kepentingan pengelola, pengurus, pengawas, anggota dan masyarakat.
c. Menjalankan usaha dibidang pembiayaan pemilikan kendaraan dan barang konsumtif.[3]

4. Landasan Hukum KSPPS BTM Surya Madinah

---

[2] *Ibid*
[3] *Ibid*

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi Primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah. Adapun dasar pendirian KSPPS BTM Surya Madinah adalah:

a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.
b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi.
c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 tahun 1998 tentang Pelaksanaan Modal Penyertaan pada Koperasi.
d. Keputusan Menteri Koperasi & PPK Republik Indonesia Nomor: 019/BH/MI/VII/1998 tanggal 24 Juli 1998.
e. Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 20/PAD/MENEG I/II/2002 tertanggal 15 Februari 2002.
f. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) tanggal 10 September 2004.
g. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 11/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Petunjuk pelaksanaan Pemupukan Modal Penyertaan pada Koperasi

h. Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 16/Per/M.KUKM/IX/2015, tentang Petunjuk Pelaksanaan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.[4]

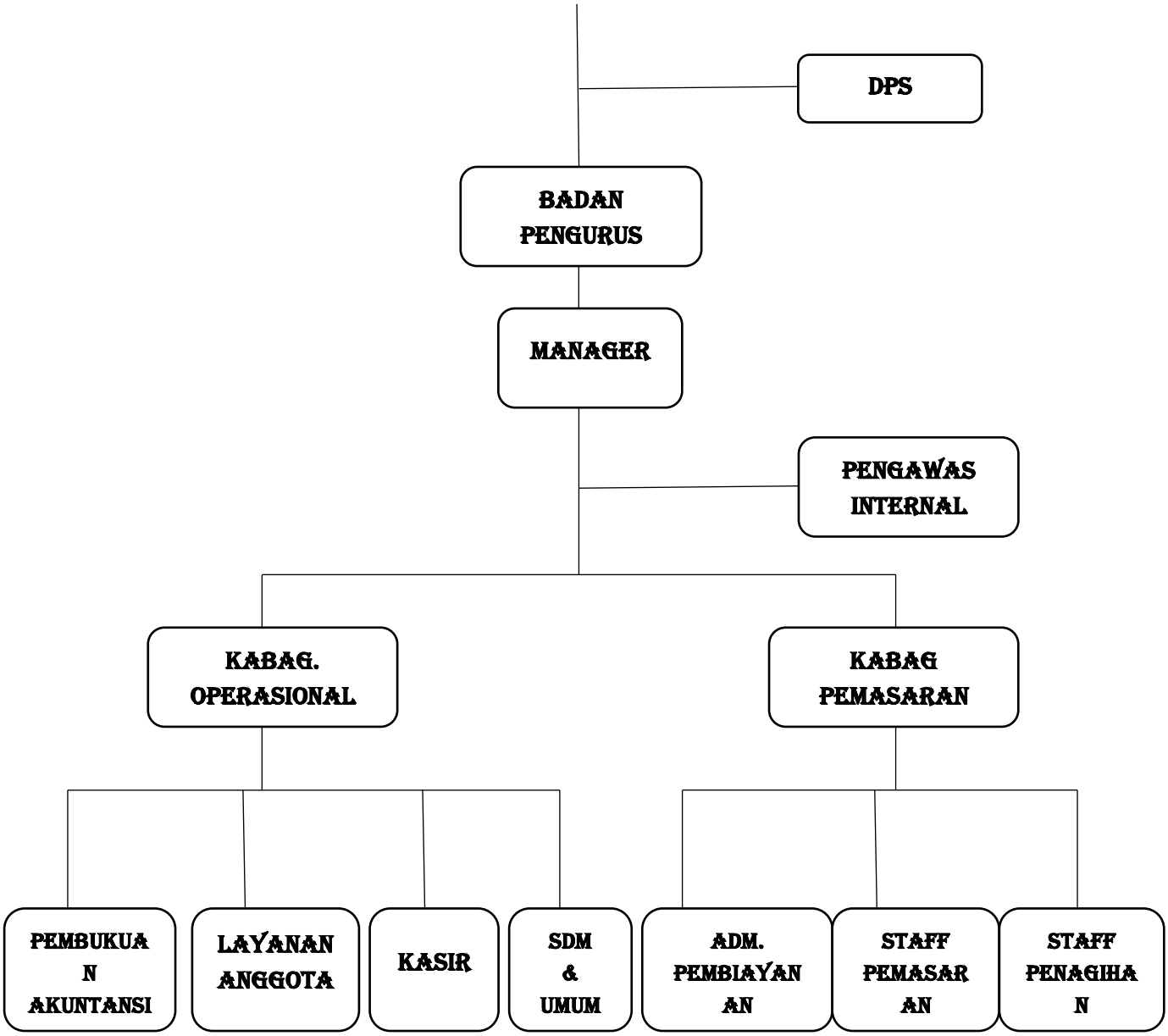
5. Struktur Organisasi KSPPS BTM Surya Madinah

Struktur Organisasi Koperasi Keuangan Syariah

BTM Surya Madinah

RAT

[4] *Ibid.,*



Bagan 4.1 Struktur Organisasi KSPP BTM Surya Madinah[5]

6. Susunan Pengelola KSPPS BTM Surya Madinah

Untuk menjalankan roda organisasi, KSPPS BTM Surya Madinah dikendalikan oleh Dewan Pengawas, dan dewan pengurus sebagai berikut:[6]

[5] Pedoman Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah

a. Badan Pengawas Syariah

Koordinator	: Drs. Arief Sujono Pribadi
Anggota	: Marsyudi Al Asyhari, S.Sos
	dr. Bahrudin Budi Santoso

b. Badan Pengurus

Ketua	: Ir. Agus Imam Masa Widigda
Sekretaris	: Ir. Bunaya Fauzi Jauhar
Bendahara	: Drs. Dwi Sunarto

c. Susunan Pengelola

Susunan Pengelola	: Nur Syamsu, S.E
Manager Cabang	: Drs. Dwi Purnanto
	: Hudawi Abror, S.E
	: Subhan Subhi, S.Ag
Kabag Marketing	: Imam Rubai
SDM dan Umum	: Onang Guncahyo
Staf Marketing	: Bambang Marketing, S.E
	: Arief Hermawan
	: Sri Ari Rofiana
	: Dewi Asna D.
	: Adi Sulistyono
	: M. Andrian
	: Andri

[6]Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

	: Vetri Liana Wati
	: Eva Nasrul Ghozi, S.E
	: Arip Wahyudi, S.E
	: Mugianto
	: Ahmad Rizani
	: Suwanto
	: Agus Irfan
	: Dendhi Agung N.
Akunting	: Erdianingsih Tri Oktasari
	: Henik Rahayu
	: Hairina Widayanti, S.E
	: Nina Noviani
Kasir	: Enik Martapia
	: Marpiah
	: Enik Nur Ngaini
	: Dwi Afi'ah
	: Novia Ika J.
	: Nur Bainah
	: Rista Wijayanti
	: Zulia Kurniawati

7. Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung[7]

a. Manager KSPPS BTM Surya Madinah

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah badan pengurus, membawahi langsung kepada bagian Kabg. Operasional, Kabag. Pemasaran, dan Pengawasan Internal.
2) Fungsi Utama Jabatan: Memimpin usaha, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, melindungi, dan membina hubungan kerjasama eksternal dan internal KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Menjabarkan kebijakan umum, menyusun, menhasilkan rancangan anggaran, menyetujui pembiayaan, mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan, mengamankan harta kekayaan, menyelenggarakan penilaian prestasi kerja karyawan, menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan, dan mengawasi operasional kantor cabang.

b. Pengawasan Internal

[7] Pedoman Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah

1) IdentitasJabatan: Posisi dalam organisasi dibawah manager KSPPS BTM Surya Madinah
2) Fungsi Utama Jabatan: Pengumpulan data/informasi, pencatatan, pengumpulan, segala transaksi operasional, proses pembiayaan, memonitor kegiatan transaksi operasional dan pembiayaan.
3) Tanggung Jawab: Memberikan internal memorandum kepada manager, memberikan informasi dan bertanggungjawab dalam hal pengarsipan bukti-bukti nota transaksi, membuat laporan harian sampai tahunan.
4) Tugas-Tugas Pokok: Melakukan pemeriksaan bahwa semua kebijakan benar dijalankan, melakukan penilaian kualitas pelaksanakan tugas tiap unit, memberikan rekomendasi untuk bidang operasional prosedur dan bidang lainnya, membuat laporan yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan kegiatan.

c. Kepala Bagian Operasional

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah manager, sejajar Kabag. Pemasaran, membawahiseksi akuntansi, layanan mitra usaha, kasir, SDM & Umum.
2) Fungsi Utama Jabatan: Merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang operasional.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan, terevaluasi dan terselesaikanya seluruh

permasalahan, terbitnya laporan keuangan, terarsipkanya seluruh dokumen, terselenggaranya absensi kehadiran.

d. Kasir

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabag. Operasional.
2) Fungsi Utama Jabatan: Merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas, terselesaikannya laporan kas harian, tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan, menerima setoran dan penarikan tabungan serta simpanan berjangka.

e. SDM & Umum

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabag. Operasional
2) Fungsi Utama Jabatan: Melakukan pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, memberikan layanan kepada karyawan.
3) Tanggung Jawab: Dalam hal pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, pengelolaan inventaris, melakukan kegiatan administrasi pembukuan saldo rekening simpanan harian.
4) Tugas-Tugas Pokok: Memberikan layanan kepada karyawan, melakukan kegiatan administrasi, melakukan aktivitas hubungan

eksternal, melakukan pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan.

f. Layanan Mitra Usaha / Customer Service

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabag Operasional.
2) Fungsi Utama Jabatan: Memberikan pelayanan prima kepada mitra, memberikan informasi hak an kewajiban anggota.
3) Tanggunggung Jawab dan Tugas Pokok: Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan simpanan berjangka, pengarsipan tabungan dan simpanan berjangka, penghitungan bagi hasil dan pembukuannya, pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat, register awal pengajuan pembiayaan/ ilustrasi/wawancara.

g. Akuntansi/Pembukuan

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabag. Operasional.
2) Fungsi Utama Jabatan: Mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Pembuatan laporan keuangan, pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan, menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisis keuangan lembaga, dan pengeluaran dan penyimpanan uang dari dan ke brankas.

h. Kepala Bagian Pemasaran

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah manager, sejajar Kabg. Operasional, membawahi seksi Adm. Pembiayaan, Staf Pemasaran dan Staf Penagihan.
2) Fungsi Utama Jabatan: Merencakan, mengarahkan serta mengevaluasi target financing dan funding serta memastikan strategi yang digunakan.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Tercapainya target pemasaran baik funding, financing maupun collecting. Terselenggaranya rapat pemasaran dan terselesaikanya permasalahan ditingkat pemasaran, menilai dan mengevaluasi kinerja bagian pemasaran, bertanggug jawab dalam proses pengajuan pembiayaan dan melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar serta proses penyelesaian pembiayaan bermasalah, pengarsipan bukti Nota Debet dan Nota Kredit.

i. Staf Pemasaran

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabag. Pemasaran.
2) Fungsi Utama Jabatan: Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan, melayani permohonan penyimpanan dana dengan bekerja sama dengan bagian Layanan Mitra Usaha, melakukan sosialisasi seluruh produk.

3) Tanggungn Jawab & Tugas Pokok: Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses, memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat, memastikan proses penyimpanan dana telah dilakukan dnegan tepat, membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah, melihat peluang dan potensi pasar, melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana.

j. Administrasi Pembiayaan

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabag. Pemasaran.
2) Fungsi Utama Jabatan: Mengelola administrasi data mitra usaha, melakukan proses pembiayaan mulai dari pencairan hingga pelunasan, membuat akad-akad dan suart-surat perjanjian lain.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan, pengarsipan seluruh berkas pembiayaan, pengarsipan jaminan pembiayaan, penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan, penyiapan kupon dan kontrol terhadap kupon, pembuatan laporan pembiayaan, membuat surat teguran keapda mitra yang akan jatuh tempo, membuat surat perjanjian, pemeliharaan arsip, mengontrol masa berlaku persyaratan administrasi pemohon.

k. Staf Penagihan

1) Identitas Jabatan: Posisi dalam organisasi dibawah Kabg. Pemasaran.
2) Fungsi Utama Jabatan: Melakukan penagihan terhadap angsuran pembiayaan yang bermasalah maupun tidak bermasalah, memberikan jalan keluar penyelesaian bagi mitra usaha yang bermasalah serta melakukan tindakan penarikan, penyitaan, penjualan jaminan.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok: Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai dengan waktunya, Memastikan tidak ada selisish antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan, menyelesaikan pembiayaan yangbermasalah.

8. Produk-Produk KSPPS BTM Surya Madinah

Produk pembiayaan di BTM Surya Madinah Tulungagung ada 5 jenis pembiayaan yaitu:[8]

a. Pembiayaan Mudharabah

Yaitu pembiayaan dengan sirkah/kerjasama antara BMT dengan anggota yang menjalankan usaha dengan modal seluruhnya berasal dari BMT, dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan antara pihak BMT dengan anggota.

b. Pembiayaan Murabahah

[8] *Ibid*

Yaitu sistem pembiayaan dengan akad jual beli, dimana anggota membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian anggota membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lama pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan dari pihak BMT dengan anggota.

c. Pembiayaan Musyarakah

Yaitu pembiayaan dengan akad sirkah/kerjasama anatara BMT dengan anggota dimana modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT, dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan antara BMT dengan anggota.

d. Pembiayaan Bai' Bitsaman Ajil

Yaitu sistem pembiayaan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian anggota membeli di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenai besar angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

e. Pembiayaan Qordhul Hasan

Yaitu pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada anggota (peminjam). Dan jika bamgkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Pinjaman ini diberikan dalam keadaan tertentu misalnya orang miskin, orang sakit, untuk *fii sabili lillah*, biaya sekolah dan untuk dakwah. Produk penghimpunan dana atau macam-macam tabungan di BTM Surya Madinah Tulungagung yaitu:[9]

1) Tabungan Wadiah
2) Deposito Mudharabah Berjangka
3) Simpanan Arisan
4) Simpanan Haji

B. Deskripsi Responden

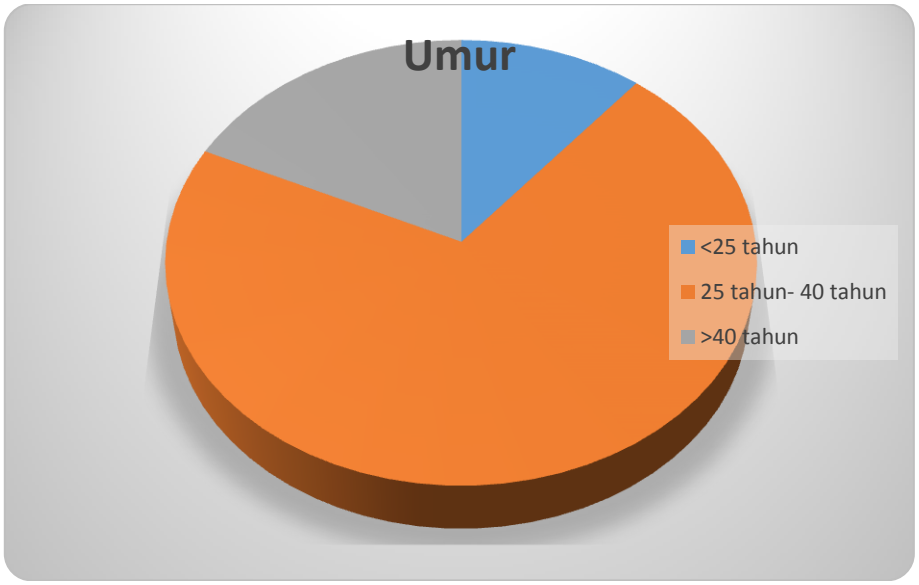
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 38 responden karyawan yang ada di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang bertindak sebagai sampel. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Diagram 4.1

Umur Responden

[9] Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015



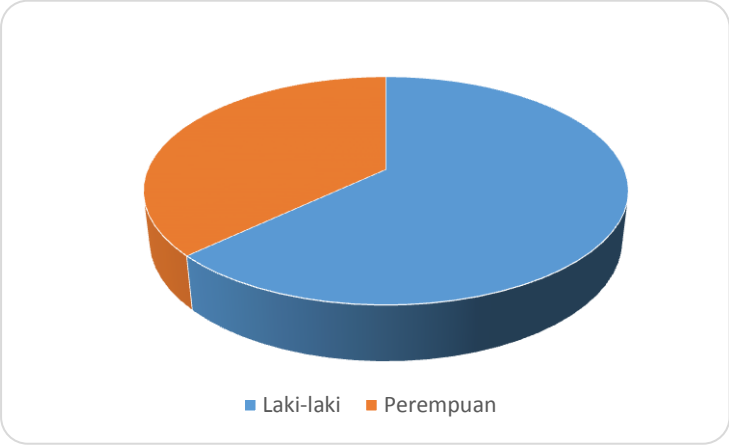
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari diagram 4.1 diatas, diketahui bahwa usia responden karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagian responden sebagain besar usia 25 tahun – 40 tahun. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang, responden yang berusia 25 tahun – 40 tahun sebanyak 27 orang, dan responden lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram 4.2

Jenis Kelamin



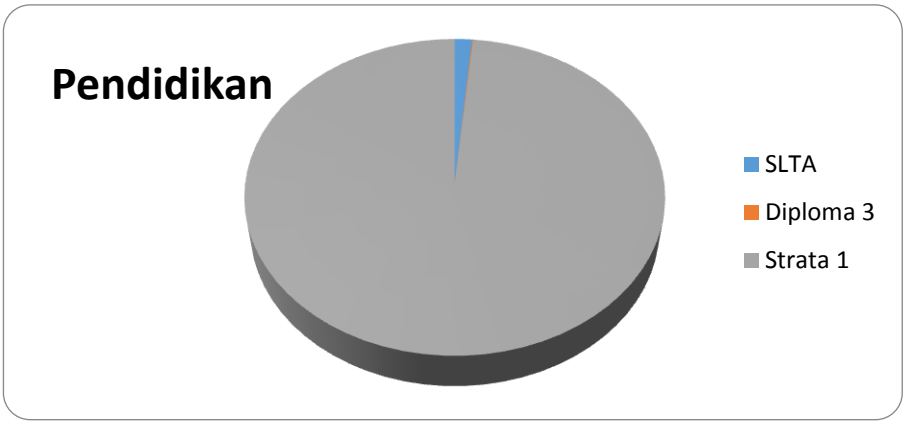
Sumber: Data dari primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari diagram 4.2 diatas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding perempuan dengan selisih 10% lebih banyak laki-laki yaitu 24 orang, sedangkan sisanya sebesar 14 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Ditamatkan

Diagram 4.3

Pendidikan



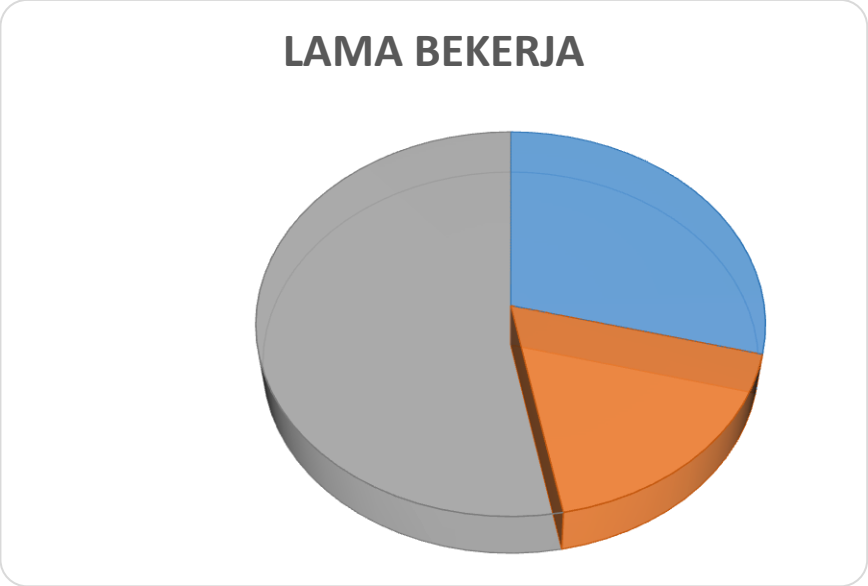
Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari diagram 4.3, diketahui bahwa pendidikan responden karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai reponden sebagian besar berpendidikan SLTA. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 22 orang, berpendidikan Diploma 3 sebanyak 1 orang, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Diagram 4.4

Lama Bekerja



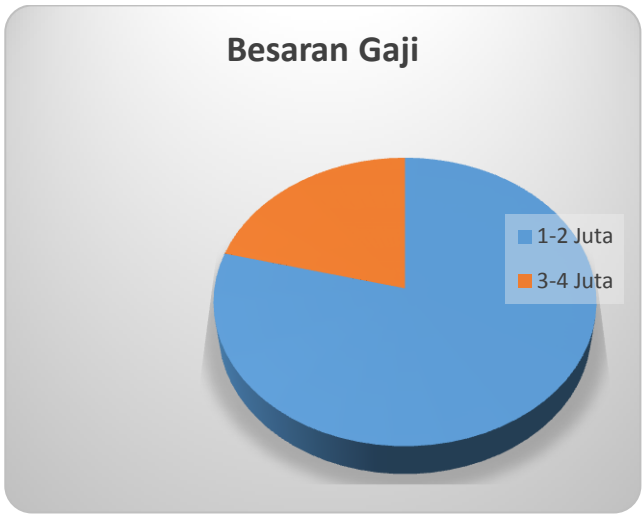
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari diagram 4.4, diketahui bahwa lama bekerja responden karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai reponden sebagian besar lama bekerjanya lebih dari 4 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden lama bekerja 1–2 tahun sebanyak 11 orang, 2-3 sebanyak 7 orang, dan lama bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 20 orang.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Diagram 4.5

Besaran Gaji



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari diagram 4.5, diketahui bahwa besaran gaji perbulan karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah dari pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 30 orang, pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 8 orang.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu *Gaya Kepemimpinan* (X_1), *Motivasi Kerja* (X_2), dan variabel terikatnya adalah *Kinerja Karyawan* (Y) di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dari 3 variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 38 karyawan sebagai responden, mengenai 3 variabel tersebut terhadap KSPPS BTM Surya Madinah

Tulungagung. Berikut ini adalah tabel dan deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 21 berikut deskripsi *statistic* berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 21.

1. **Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Tabel 4.1

Data Deskripsi Variabel *Gaya Kepemimpinan* (X_1)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
$X_1$1	11	28,95%	18	47,37%	9	23,68%	0	0	0	0
$X_1$2	8	21,05%	16	42,10%	14	36,84%	0	0	0	0
$X_1$3	11	28,95%	21	55,26%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_1$4	8	21,05%	22	57,89%	8	21,05%	0	0	0	0
$X_1$5	11	28,95%	22	57,89%	5	13,16%	0	0	0	0
$X_1$6	9	23,68%	24	63,16%	5	13,16%	0	0	0	0
$X_1$7	5	13,16%	24	63,16%	9	23,68%	0	0	0	0
$X_1$8	8	21,05%	27	71,05%	3	7,89%	0	0	0	0
$X_1$9	9	23,68%	27	71,05%	2	10,53%	0	0	0	0
$X_1$10	8	21,05%	18	47,37%	21	31,58%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Pemimpin perusahaan selalu bersikap adil terhadap semua karyawan dan bersikap jujur dalam segala aktifitas yang dijalankannya ($X_1$1) mendapatkan respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, kemudian 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 9 responden (23,68%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$2) yaitu Pemimpin selalu bersikap rendah hati kepada semua karyawan sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan

sangat setuju, 16 responden (42,10%) menyatakan setuju, dan 14 responden (36,84%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$3) yaitu Pemimpin bersikap disiplin, seperti berpakaian rapi setiap hari, datang dan pulang tepat waktu mendapatkan respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$4) yaitu Pemimpin berikap patuh kepada adab-adab Islam dan menunjukan sikap baik kepada bawahannya mendapatkan respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan ragu-ragu

Pada item ($X_1$5) yaitu Pemimpin bertanggung jawab atas semua pekerjaanya, selalu mengorganisir dan merencanakan semua pekerjaanya degan baik mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$6) yaitu Pemimpin tidak membeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya mendapat respon sebanyak 9 responden (23,68%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$7) yaitu Pemimpin yang tegas tapi tidak menggertak mendapat respon sebanyak 5 responden (13,16%) menyatakan sangat

setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 9 responden (23,68%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$8) yaitu Pemimpin mudah emosi, tidak disiplin dan selalu membesar-besarkan masalah mendapat respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (71,05%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$9) yaitu Pemimpin dalam setiap memberikan keputusan mempunyai kepastian bahwa apapun yang diputuskan adalah yang terbaik bagi perusahaan mendapat respon sebanyak 9 responden (23,68%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (71,05%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$10) yaitu Pemimpin berlaku adil dalam pembagian tugas kepada bawahannya mendapat respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 21 responden (31,58%) menyatakan ragu-ragu.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.2

Data Deskripsi Variabel *Motivasi Kerja* (X2)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
$X_2$1	15	39,47%	17	44,76%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_2$2	15	39,47%	17	44,76%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_2$3	11	28,95%	24	63,15%	3	7,90%	0	0	0	0
$X_2$4	12	31,58%	22	57,89%	4	10,53%	0	0	0	0
$X_2$5	10	26,31%	24	63,16%	4	10,53%	0	0	0	0
$X_2$6	14	36,84%	21	55,26%	3	7,90%	0	0	0	0
$X_2$7	15	39,47%	21	55,26%	2	5,26%	0	0	0	0
$X_2$8	11	28,95%	22	57,89%	5	13,155	0	0	0	0
$X_2$9	10	26,31%	26	68,42%	2	5,26%	0	0	0	0

$X_2$10	8	21,05%	16	42,10%	14	36,84%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) BTM Surya Madinah selalu memberikan gaji tepat waktu ($X_2$1) mendapat respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$2) yaitu Saya merasa memiliki banyak sahabat yang saling membantu ditempat mendapat respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$3) yaitu Perusahaan memberikan bonus atau imbalan kepada karyawan yang berprestasi mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$4) yaitu Lingkungan kerja yang nyaman mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$5) yaitu Karyawan memiki tujuan kerja yang ingin ditingkatkan mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$6) yaitu Saya merasa bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$7) yaitu Saya memiliki target yang ingin saya capai mendapat respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$8) yaitu Adanya semangat dari diri pribadi karyawan mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$9) yaitu Adanya dorongan motivasi dari lingkungan eksternal dan internal mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (68,42%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$10) yaitu KSPPS BTM Surya Madinah memberikan program tunjangan hari tua untuk karyawan dalam masa kerja tertentu mendapat respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (42,10%) menyatakan setuju, dan 14 responden (36,84%) menyatakan ragu-ragu.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3

Data Deskripsi Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Y1	14	36,84%	21	55,26%	3	7,89%	0	0	0	0
Y2	10	26,31%	23	60,53%	5	13,16%	0	0	0	0
Y3	12	31,58%	25	65,79%	1	2,63%	0	0	0	0
Y4	11	28,95%	25	65,79%	2	5,26%	0	0	0	0
Y5	12	31,58%	24	63,15%	2	5,26%	0	0	0	0
Y6	10	26,31%	26	68,42%	2	5,26%	0	0	0	0
Y7	14	36,84%	21	55,26%	3	7,90%	0	0	0	0
Y8	16	42,10%	20	52,63%	2	5,26%	0	0	0	0
Y9	16	42,10%	20	52,63%	2	5,26%	0	0	0	0
Y10	16	42,10	20	52,63%	2	5,26	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan (Y1) mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, kemudian 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y2) yaitu Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (60,53%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y3) yaitu Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58) menyatakan sangat setuju, 25 responden (65,79%) menyatakan setuju, dan responden (2,63%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y4) yaitu Saya berupaya mengambil inisiatif atau memberikan gagasan baru dalam bekerja mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (65,79%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu

Pada item (Y5) yaitu Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,15%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y6) yaitu karyawan memiliki sasaran yang hendak dicapai mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (68,42%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y7) yaitu karyawan selalu melaksanakan tugas dengan baikmendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y8) yaitu karyawan selalu bekerja secara efektif dan efisien mendapat respon sebanyak 16 responden (42,10%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y9) yaitu Saya selalu bekerja melebihi target yang ditetapkan mendapat respon sebanyak 16 responden (42,10%)

menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y10) yaitu Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dan menjalin kerjasama (*teamwork*) degan rekan kerja mendapatkan respon sebanyak 16 responden (42,10%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

D. Pengujian Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen (bisa pertanyaan maupun pernyataan) benar-benar mampu mengungkap pengaruh yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu pengaruh. Dalam penelitian ini kriteria dari validitas yaitu koefisien korelasi masing–masing pertanyaan sama atau lebih besar dari 0,3 maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarkan pada KSPPS BTM Surya Madinah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas pada KSPPS BTM Surya Madinah

Variabel	No. Item	**Corrected Item-Total Correlation**	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Item 1	0,303	Valid
	Item 2	0,519	Valid
	Item 3	0,640	Valid
	Item 4	0,420	Valid
	Item 5	0,326	Valid
	Item 6	0,405	Valid
	Item 7	0,360	Valid
	Item 8	0,640	Valid
	Item 9	0,487	Valid
	Item10	0,365	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Item 1	0,323	Valid
	Item 2	0,528	Valid
	Item 3	0,408	Valid
	Item 4	0,363	Valid
	Item 5	0,531	Valid
	Item 6	0,349	Valid
	Item 7	0,377	Valid
	Item 8	0,570	Valid
	Item 9	0,675	Valid
	Item10	0,478	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,638	Valid
	Item 2	0,338	Valid
	Item 3	0,464	Valid
	Item 4	0,518	Valid
	Item 5	0,522	Valid
	Item 6	0,447	Valid

	Item 7	0,519	Valid
	Item 8	0,328	Valid
	Item 9	0,430	Valid
	Item10	0,587	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa, seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas KSPPS BTM Surya Madinah

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
X1	0,775	Reliabel
X2	0,781	Reliabel
Y	0,802	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

2. Uji Normalitas Data dengan Kolmogrov-Smirnov

Pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43778239
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,062
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,449
Asymp. Sig. (2-tailed)		,988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni: jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai residual, *Nilai asymp. Sig* (2-tailed) terdapat angka 0,988 Karena angka 0,988> 5%, maka distribusi residual terdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,329	5,277		2,526	,016		
Gaya_Kepemimpinan	,089	,036	,314	2,485	,018	,828	1,208
Motivasi Kerja	,572	,133	,545	4,310	,000	,828	1,208

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

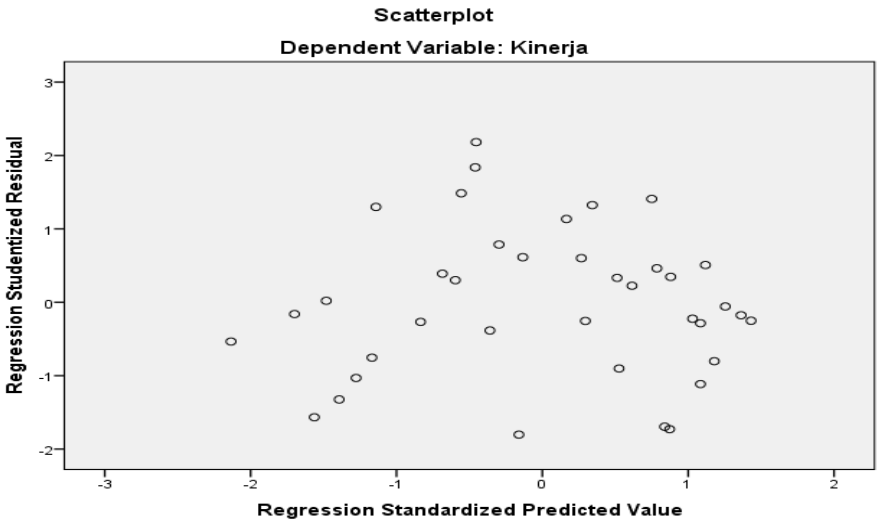
Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat kita interpretasikan dalam analisis statistic sebagai berikut:

1) Nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni 0,828 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni 1,208 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat di simpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
2) Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X2) yakni 0,828 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel motivasi kerja (X2) yakni 1,208 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan grafik scatter plot. Hasil pengujian yang diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS 21, 2017

Analisis:

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0.
2. Tititik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

   Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah sebuah uji yang digunakan untuk menguji sebuah persamaan regresi yang mengandung autokorelasi atau tidak. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733[a]	,537	,511	2,506	1,428

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa Panduan mengenai pengujian ini dapat dilihat dalam besaran nilai

Durbin-Watson atau nilai D-W. Pedoman pengujiannya adalah:

1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2) Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi
3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Nilai *Durbin-Watson* pada *Model Summary* adalah sebesar 1,428. Hal ini berarti model penelitian tidak mempunyai problem autokorelasi.

4. Uji regresi linear berganda

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,329	5,277		2,526	,016
	Gaya_Kepemimpinan	,089	,036	,314	2,485	,018
	Motivasi Kerja	,572	,133	,545	4,310	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

Dari tabel 4.9 diatas dapat digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini: $Y = 13,329 + 0,089\ X_1 + 0,572\ X_2$

Keterangan:

1) Konstanta sebesar 13,329 yang artinya jika skor gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja nilainya adalah tetap maka skor kinerja karyawan (Y) sebesar 13,329 satu- satuan.
2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,089 yang artinya apabila gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,089 satu satuan.
3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,572 yang artinya apabila motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,572 satu satuan.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Persial dengan T-test

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 4.10

Hasil Uji T-test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,329	5,277		2,526	,016
	Gaya_Kepemimpinan	,089	,036	,314	2,485	,018
	Motivasi Kerja	,572	,133	,545	4,310	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa Uji t digunakan untuk menguji signifikasi suatu variabel independen secara individual yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Menguji gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel *coefficients* 4.10 dapat dijelaskan bahwa untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,485 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% (sebesar 0,016 < 0,05) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a dan t_{tabel} sebesar 1,685, jadi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,485 > 1,685). Dengan demikian, maka menerima H_a. Jadi variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel *coefficients* 4.10 dapat dijelaskan bahwa untuk menguji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,310 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% (sebesar 0,000 < 0,05) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dan t_{tabel} sebesar 1,685, jadi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,310 > 1,685). Dengan demikian, maka menolak H_0 dan menerima H_a. Jadi variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Secara Simultan dengan F-test

Uji F atau uji koefisien regresi serentak digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji F pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dalam tabel ANOVA:

Tabel 4.11

Hasil Uji F-test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,170	2	127,585	20,308	,000[b]
	Residual	219,883	35	6,282		
	Total	475,053	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,308 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian karena nilai *Sig.* < α (0,05), berarti menerima H_a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya. Telah diketahui F_{hitung} sebesar 20,308. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, df1 = k-1 atau 3-1 = 2, dan df2 = n-k atau 38-3 = 35 (k adalah jumlah variabel). Didapat adalah 2,87. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,308 > 2,87) berarti menolak H_0 atau menerima H_a. Jadi secara stimulant variable gaya kepemimpinan (X1),dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733[a]	,537	,511	2,506	1,428

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2017

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa Angka *Adjusted R Square* adalah 0,511 artinya 51,1% variabel terikat kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sisanya 48,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.