

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTPN CABANG
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

MASRI

105720447213



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTPN CABANG
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

**OLEH
MASRI**

105720447213

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada
jurusan manajemen

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2020

15/12/2020
Kep
Smb. Alumni
R/0285/MMU/2020
MAS
P

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tuaku dan saudara tercinta, sebagai rasa terima kasihku yang selalu memberikan yang terbaik berupa doa dan nasehat untuk mencapai cita-citaku.

Terima kasih Ayah, Ibu, Saudaraku dan teman-temanku





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa.

Nama Mahasiswa : MASRI
No Stambuk/NIM : 105720447213
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari senin tanggal 03 Februari 2020.

Makassar, 03 Februari 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Abdul Mutallib, S.E., M.M
NIDN: 091125901


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NIDN: 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Masri, Nim :105720447213, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0003/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 09 Jumadil 1441 H/ 03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.

2. Samsul Rizal, S.E., M.M.

3. Faidul Adzim Musa, S.E., M.Si

4. Agusdiwana Sumarni, S.E. M. Acc

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Masri
Stambuk : 105720447213
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari senin tanggal 03 Februari 2020.

Makassar 03 Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,

METERA
TEMPEL

D086DAFF737698585

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Masri

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM: 1085576

ABSTRAK

MASRI 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan mitovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, model yang digunakn dalam penelitian ini adalah metode deskriptip kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan koesioner, dengan menggunakan 32 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan Uji t dan Uji F untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu *SPSS For windows Versi 20*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa.

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi kerja.

ABSTRACT

MASRI 2013. The Effect of Leadership and Work Motivation on the performance of karyawan performance at PT. BTPN sungguminasa branch, guided by Moh. Aris Pasigai and Irwan Abdullah.

This study aims to determine how much influence the leadership and work innovation on employee performance at PT. BTPN sungguminasa branch, the model used in this study is a quantitative description method and data collection techniques using questionnaire, using 32 samples. And the analytical method used is multiple linear regression analysis, and t test and F test, to find out the independent variables that affect the dependent variable, in this data management using SPSS For Windows version 20.

The results of this study indicate that leadership has a positive effect and work motivation has a negative effect but simultaneously all variables have a significant positive influence with a value of 0.002 on the performance of employees at PT. BTPN sungguminasa branch, which also means that the hypothesis proposed is accepted, while the results of partial analysis of leadership have a significant influence and motivation has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. BTPN sungguminasa branch.

Keywords: Leadership, work motivation.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas ridho dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan serta saran-saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Abdul Muttalib, SE., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Muh Nur Rasyid SE.,MM selaku pembimbing II.
5. Bapak Muh Nur Rasyid, SE.,MM selaku Pembimbing Akademik.
6. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan saya yang telah menemani melalui setiap tahapan di fakultas ekonomi,.

7. Teman-teman yang namanya tidak sempat saya sebutkan satu-persatu yang kontribusinya begitu besar.
8. Terima kasih pula yang sebanyak-banyaknya kepada orang tua tercinta atas doa dan semangat serta dukungan yang tak henti-hentinya diberikan.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Pada kesempatan ini pula penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi memperbaiki dan meningkatkan agar penulisan Proposal ini agar menjadi lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya Rabbal Alamin.....!

Makassar, 03 Februari 2020

Penulis,

MASRI

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Manajemen Sumber Daya manusia	6
B. Kepemimpinan	11
C. Motivasi Kerja	14
D. Kinerja Karyawan	22
E. Penelitian Terdahulu	28
F. Kerangka Pikir	30
G. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tempat dan Waktu Penelitian	32
B. Metode Pengumpulan Data	32
C. Jenis dan Pengumpulan Data	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Defenisi Operasional	34
F. Metode Analisis Data	35

G. Uji Hipotesis	37
H. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Sejarah Singkat PT.BTPN Cabang Sungguminasa	40
B. Visi dan Misi PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa	42
C. Struktur Organisasi	43
D. Deskripsi Responden	44
E. Deskripsi Variabel	48
F. Pengukuran Instrument Penelitian	51
G. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Divisi Operasional	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kerja	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kepemimpinan (X1)	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.9 Uji Validitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	53
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Regresi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	64
Lampiran 2.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja Karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong Karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Veizal Rivai (2012 : 309) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Indikator untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang Karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Karyawan terhadap kantor.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja Karyawan dan pemimpin tersebut dalam organisasi itu harus selalu memperhatikan karyawannya dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas.

Upaya yang dilakukan organisasi, pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu organisasi dan instansi itu sangat berpengaruh, karena dalam suatu organisasi ketika pemimpin tidak ada maka garis haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja akan hancur ketika tidak ada pemimpin yang selalu memberikan saran dan motivasi dalam bentuk apapun yang mau dilakukan bawahan tersebut.

Atas dasar pertimbangan tersebut, Maka penulis memilih judul: **"Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa ?
2. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa ?
3. Apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berfikir penulis guna memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. BTPN Cabang Sungguminasa dalam peningkatan kinerja Karyawan Kabupaten Gowa.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
3. Karena dapat mengetahui pengaruh diantara dua variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2002: 10). Sementara (Triton, 2010: 17) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Terminologi manajemen sumber daya manusia, terlepas apakah suka ataupun tidak suka, telah dicatat dalam kosa kata manajemen sebagai pengganti untuk manajemen personalia (Amstrong, dalam Triton, 2010: 19). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan,

prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Setelah melihat penjelasan di atas maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam teori dan konsep manajemen sumber daya manusia juga dikenal fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

5. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

6. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

7. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

8. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

10. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya.

Menurut Robbins (2011:410) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Menurut Terry (2010:153) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi,

memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut Terry (2010:132) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

- 1) Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
- 2) Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
- 3) Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*).

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5) Tipe kepemimpinan paternalistik. Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

6) Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*).

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pendapat Mutamimah (2001:3) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

- 1) **Charismatic Leadership** (Kharismatik /pengaruh terhadap individu), Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.
- 2) **Inspirational Motivation** (Motivasi inspiratif), Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- 3) **Intellectual Stimulation** (Stimulasi intelektual), Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang

harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

- 4) **Individualized Consideration** (Konsiderasi individual), Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti :
- kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji,
 - memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah

untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Motivasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 93), bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

2. Teori – Teori Motivasi

1) Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan A. Maslow terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia (Danang Sunyoto dan Burhanuddin, 2011) yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis/*physiological needs* : meliputi rasa lapar, haus, seksual, berindung, dan kebutuhan fisik lainnya.

Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat diantara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, papan. Contoh seseorang pegawai yang setiap tahun dikejar – kejar mencari uang tambahan untuk menyewa rumah karena kantornya, karena kantornyatidak mampu menyediakan perumahanbaginya,maka kebutuhan papan atau rumah itu menempati rangking yang paling tinggi.

b. Kebutuhan rasa aman/ *safety needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

Sekarang kebutuhan yang menduduki tingkat tertinggi adalah keamanan. Mulailah ia membutuhkan anjing yang bias menggonggong sepanjang malam, rumahnya dikelilingi kawat berduri yang beraliran listrik, memasang telepon dan mencatat nomor polisi dan pemadam kebakaran dan kalau perlu

menyewa tukang pukul. Kesemuanya itu intinya supaya mendapat perlindungan keamanan dari harta kekayaannya yang takut dicuri orang lain.

- c. **Kebutuhan social/*social needs***: mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

Ketikan dua kebutuhan di atas telah terpenuhi, maka seseorang

beralih kepada kebutuhan berikutnya yakni kebutuhan akan bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna.

Dalam hal ini seseorang berusaha mencari teman bergaul yang sederajat dengan kedudukan sosialnya.

- d. **Kebutuhan penghargaan/*esteem needs***: mencakup factor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta factor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

Kebutuhan akan penghargaan yakni suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha – usaha yang dilakukannya. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan

ini dapat menghasilkan perasaan – perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan control.

e. Kebutuhan aktualisasi diri/*self actualization needs* : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri.

Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya. Dalam memuaskan kebutuhan ini banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, dan cara – cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang yang lain.

Menurut Maslow (dalam Thoha, 2009 : 227) bahwa hierarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain, setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda – beda. Adakalanya seseorang untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan mulai dari fisik, terus merangkak ke aktualisasi diri. Sebaliknya ada orang lain yang tidak memerlukan waktu yang lama satu tingkat, tahu – tahu sudah berada pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori motivasi dari Herzberg

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg didasarkan pada hasil wawancara dengan 2003 insinyur dan akuntan (Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011 : 29) Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan ke dalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950 dia melakukan studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang akuntan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan – perusahaan di sekitar Pittsburgh. Herzberg memberikan suatu pertanyaan kepada mereka mengenai apa yang dirasakan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam tugas pekerjaannya. Jawaban mereka memberikan suatu pengaruh yang menarik yang pada akhirnya oleh Herzberg disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan, dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek – aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan – kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebutnya faktor hygiene.

Teori Herzberg ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan – persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian

upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki kondisi tempat kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal – hal tersebut tidak memotivasi karyawan. Itulah sebabnya Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor – faktor higienis seperti misalnya upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya, dan kebijaksanaan administrasi organisasi, tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan. Kalau hanya memberikan konsentrasi pemecahan masalah – masalah semangat kerja para karyawan pada faktor – faktor tersebut, hal itu tidak banyak menolong manajemen (Miftah Thoha, 2009 : 231).

Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan di atas menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya (Soekidjo Notoatmodjo, 2009 : 119), yakni :

- a. Faktor – faktor penyebab kepuasan (*satisfierr*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain :

- Prestasi (*achievement*)
- Penghargaan (*recognition*)
- Tanggung jawab (*responsibility*)
- Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
- Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

b. Faktor – faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor higiene.

Faktor – faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniyah. Hilangnya faktor – faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain:

- Kondisi kerja fisik (*physical condition*)
- Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)

- Kebijakan dan administrasi perusahaan (*administration policy*)
- Pengawasan (*supervision*)
- Gaji (*wages*)
- Keamanan kerja (*job security*)

Dari teori Herzberg ini dapat ditarik kesimpulan bahwa (Soekidjo Notoatmodjo, 2009 : 119)

- Faktor – faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor – faktor motivasional.
- Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.
- Perbaikan faktor hygiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

D. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja.

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya

sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:47).

Menurut Rivai (2012:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan terutama sekali pada kinerja pegawai. Dibawah ini akan dipaparkan beberapa defenisi dan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun defenisi dan pendapat tentang faktor kinerja yaitu:

Menurut Robbins (2011:121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi.

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan.

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensipotensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandakan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja.

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif.

Inisiatif merupakan faktor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi.

Motivasi itu merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan.

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Kedisiplinan.

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

3. Pengukuran Kinerja

Bernardin dan Russet, (2006:23) mengajukan enam kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- 1) **Quality**, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) **Quantity**, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) **Time liness**, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) **Cost effectiveness**, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- 5) **Need for supervision**, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) **Interpersonal Impact**, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

E. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah membahas sebagian atau seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu:

1. Bryan Johannes Tampi yang meneliti mengenai 'Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA Tbk (Regional Sales Manado)'. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014, hasil penelitiannya ini menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 63,7 % pada PT. BANK NEGARA INDONESIA Tbk (Regional Sales Manado).
2. Fajar Wirawan yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia). Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel bebas itu terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7% pada PT. Warna Alam Indonesia.
3. Randy Mars Tornado yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada TREE Hotel di Makassar. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014,

hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai T-statistic variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi pada TREE Hotel di Makassar.

4. Khaerul Amri yang meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015, hasil uji penelitian ini model berpengaruh positif signifikan, yaitu kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, serta pelatihan kerja. Hasil uji parsial variabel independen, hanya pelatihan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA.
5. Ristiyana Cahya yang meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja organisasi (Studi empiris di bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta). Penelitian ini dilakukan pada tahun 2013, hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel-variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di bagian Keuangan Kantor Se-Eks Karesidenan Surakarta.

6. Budi Santosa yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai/ Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012, hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja/kinerja pegawai.

F. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka pikir

G. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawandiatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sunggumisa Kabupaten Gowa.
3. Diduga bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa. Waktu yang digunakan melakukan penelitian kurang lebih dua bulan yaitu mulai 30 Oktober sampai 15 Desember 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

C. Jenis dan sumber data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianalisis mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Jenis data adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
2. Sampel dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik probability sampling. Probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011:118-127).

E. Definisi operasional

Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	a. Otoriter (<i>authoritarian leadership</i>). b. Demokratis (<i>democratic leadership</i>). c. Paternalistik.
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.	a. Prestasi (<i>achievement</i>). b. Penghargaan (<i>recognition</i>). c. Kesempatan untuk maju (<i>possibility of growth</i>).
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh	a. <i>Quality</i> . b. <i>Quantity</i> . c. <i>Time lines</i> .

	seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	
--	---	--

Tabel 2.1 Difisi Oprasional

F. Metode Analisis Data

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakuan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r

hitung $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

2. Uji reliabilitas, merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).
3. Analisis regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja).

e = *error* / variabel pengganggu.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 (kepemimpinan, motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan

satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai **Adjusted R^2** pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. BTPN Cabang Sungguminasa

PT. Bank tabungan pensiunan nasional yang disingkat menjadi (BTPN) didirikan 16 februari 1985. Kantor pusat bank BTPN beralamat di menara BTPN cbd mega kuningan, Jl. Dr. Ide anak agung gde agung kav. 5.5-5.6, jakarta 12950 – indonesia. Bank BTPN memiliki 85 kantor cabang utama, 746 kantor cabang pembantu, 148 kantor pembayaran dan 140 kantor fungsional operational.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham bank tabungan pensiunan nasional tbk, yaitu: sumitomo mitsui banking corporation (pengendali) (40%), tpg nusantara s.ä.r.l. (pengendali) (8,38%) dan summit global capital management b.v. (20%). Pemegang saham pengendali terakhir adalah sumitomo mitsui financial group melalui sumitomo mitsui banking corporation dan david bonderman melalui tpg nusantara s.ä.r.l.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan BTPN adalah melakukan kegiatan usaha di bidang bank umum termasuk kegiatan perbankan yang melaksanakan usaha syariah. Usaha perbankan syariah dijalankan oleh anak usaha, yakni pt bank tabungan pensiunan nasional syariah (dahulu pt bank sahabat purba danarta), dimana 70% sahamnya dimiliki oleh BTPN.

PT. BTPN memperoleh izin sebagai bank umum pada tanggal 22 maret 1993 dari menteri keuangan republik indonesia dan izin sebagai bank devisa pada 16 februari 2016 dari bank indonesia (bi).

Pada tanggal 29 februari 2008, BTPN memperoleh pernyataan efektif dari bapepam-lk untuk melakukan penawaran umum perdana saham BTPN (ipo) kepada masyarakat sebanyak 267.960.220 dengan nilai nominal rp100,- per saham dengan harga penawaran rp2.850,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada bursa efek indonesia (bei) pada tanggal 12 maret 2008

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. BTPN Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. BTPN Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No. 11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki 32 orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga survervisor marketing, operasional, dn kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analys supervisor), ca (credit analys), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional, security, office bog), teller (teller dapan, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. BTPN cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat ada dokter yang sienbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

B. Visi-Misi PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

1. Misi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa
Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.
2. Visi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa
menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berguta rakyat indonesia.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa



Gambar, 4.1 Srtuktur organisasi

D. Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Usia

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase %
1	25 – 31	16	50.0
2	34 – 38	8	25,0
3	40 – 50	8	25.0
	Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada tabel 5.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

2. Jenis Kelamin

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase %
1	Laki – laki	20	62,5
2	Perempuan	12	37,5
	Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar

berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

3. Golongan Pangkat

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN GOLONGAN KERJA

No	Golongan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase %
1	5 – 9	29	90,6
2	11 – 13	3	9,4
	Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

4. Pendidikan

TABEL 4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase %
1	D3	2	6,3
2	S1	27	84,4
3	S2	2	6,3
4	SMA	1	3,1

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

5. Masa Bekerja

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA BEKERJA

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase %
1	1 – 8	22	69
2	10-30	10	31
	Jumlah	32	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%).

E. Deskripsi variabel

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka:

Skor tertinggi: $32 \times 5 = 160$

Skor terendah : $32 \times 1 = 32$

Range skor:

32 – 57,6 = Sangat Tidak Puas

57,7 – 84,2 = Tidak Puas

84,3 – 110,8 = Cukup Puas

110,9 – 137,4 = Puas

137,5 – 160 = Sangat Puas

1. Deskripsi Variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi Kerja (X_2), sebagai berikut :

1.1 Pernyataan Kepemimpinan (X_1)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN KEPEMIMPINAN (X₁)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kepemimpinan (X₁), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8 yang berada pada range skor puas.

1.2 pernyataan Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X₂)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MOTIVASI KERJA (X₂)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	18	56,3	14	43,8	0	0	0	0	0	0	146
X2.2	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0	0	0	139
X2.3	13	40,6	16	50,0	3	9,4	0	0	0	0	138
X2.4	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	148
X2.5	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142
Rata-rata											142,6

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden motivasi kerja bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 142,6 yang berada pada range skor sangat puas.

2. Deskripsi Variabel kinerja karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan (X1), dan variabel motivasi kerja (X2), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 yang berada pada range skor puas.

F. PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 20,00 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = 3-1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel}

sebesar 0,3550. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut

TABEL 4.9
UJI VALIDITAS

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,407	0,3550	Valid
X _{1.2}	0,721	0,3550	Valid
X _{1.3}	0,437	0,3550	Valid
X _{1.4}	0,824	0,3550	Valid
X _{1.5}	0,745	0,3550	Valid
X _{2.1}	0,618	0,3550	Valid
X _{2.2}	0,611	0,3550	Valid
X _{2.3}	0,430	0,3550	Valid
X _{2.4}	0,611	0,3550	Valid
X _{2.5}	0,662	0,3550	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan
Y.1	0,553	0,3550	Valid
Y.2	0,775	0,3550	Valid
Y.3	0,844	0,3550	Valid
Y.4	0,564	0,3550	Valid
Y.5	0,468	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- 1) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.00.

TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

Variable	Cronbhach's Alpha	Cronbhach, Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,653	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,490	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

3. Analisis Regresi Berganda

TABEL 4.11
RINGKASAN HASIL REGRESI

Variabel Penelitian	Koefisien	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
	Regresi								
(constant)	3,683	3,893		0,001					
Kepemimpinan	0,556	3,853	2,045	0,001	0,584	0,341	7,500	3,33	0,002
motivasi kerja	-0,347	1,455		0,156					

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 20 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,683 + 0,556 X_1 - 0,347 X_2$$

$b_0 = 3,683$; artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) = 0, maka nilai dari variabel kualitas kinerja karyawan (Y) = 3,683.

$b_1 = 0,556$; artinya apabila kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) konstan, maka kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,556.

$b_2 = 0,-347$; artinya apabila kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) konstan, maka kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,347.

3.1 Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5.11 diatas, nilai $R = 0,584$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 58,4%, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 hal ini berarti tidak semua variabel bebas yakni variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan karena hasil dari koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,341 atau 34,1%. Sedangkan Sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 5.11 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,500, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,500 > 3,33$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa terbukti dan dapat diterima.

4.2 Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,045. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

4.2.1 Variabel kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3,853. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t_{hitung} ($3,853$) $>$ t_{tabel} ($2,045$). Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi

($0,001 < 0,05$) artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansinya 0,002.

4.2.2 Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,455. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (-1,455) < t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,156 > 0,050$) artinya variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikansinya 0,002.

G. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan ini merupakan variabel yang kemudian mendukung kinerja karyawan di dalam PT. BTPN Cabang Sungguminasa dikarenakan kepemimpinan yang baik dan harus menerapkan sikap potensial dalam perusahaan, instansi, organisasi itu harus lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti

benar yang menganggap bahwasanya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa kurangnya pemberian prestasi dan penghargaan kepada karyawan serta terbatasnya kesempatan untuk maju sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikan (0,002).

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan itu berpengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansinya (0,002) berarti variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang baik dari hasil uji F atau uji secara keseluruhan dari variabel X_1 , X_2 dan Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. *Kepemimpinan* sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya (0,001), dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa.
2. *Motivasi* kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya (0,156), dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa.
3. *Kepemimpinan* dan *motivasi* kerja secara persial, *kepemimpinan* mempunyai pengaruh yang signifikan 0,001, sedangkan *motivasi* kerja secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi secara simultan diantara dua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah (0,002).

B. SARAN

1. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan harus tetap menerapkan kepemimpinan yang baik dalam perusahaan tersebut agar karyawan tersebut mampu termotivasi ketika pemimpinnya baik dalam melakukan segala hal, disebabkan dalam suatu instansi maupun organisasi itu tetap ada pada tangan pemimpin tersebut.

2. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan pihak kantor PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa untuk selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya dalam bentuk apapun supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka untuk pe selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap penigkatan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Brigham, Uegene F. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- J. Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga. 2
- Kamus Besar Bahasa Indoensia (1991). (Ed. Ke-2). Jakarta. Balai Pustaka.
- Kuncoro, "Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia", <http://www.setkab.go.id>
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mutamimah, 2001, *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*, EKOBIS, Vol. 2, No. 1 : 1-8.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pb, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza: Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dr. Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal:181-198.

Siagian, Sondang P. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Siagian, Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke-4)*. Bandung: Alfabeta.

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.





Lampiran_1

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ ibu/ saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang () pada kolom yang telah tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada bapak/ ibu/ saudara (i) atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Umur :

Golongan :

Pendidikan terakhir :

Masa kerja :

Petunjuk pengisian angket ada lima alternatif jawaban

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = kurang setuju
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

KOESIONER

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
X1	Kepemimpinan					
1.	Pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.					
2.	Pimpinan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman.					
3.	Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan.					
4.	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.					
5.	Pemimpin membimbing pegawai dalam menyelesaikan tugas.					
X2	Motivasi Kerja					
1.	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan.					
2.	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.					
3.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
4.	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi.					
Y	Kinerja karyawan					

1.	Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.						
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.						
3.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.						
4.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari hasil kerja.						
5.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.						



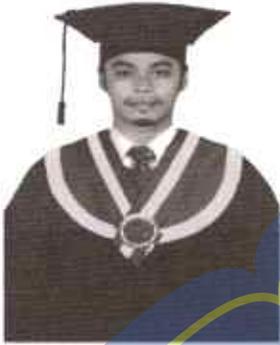
Lampiran_2 Data Mentah

NO	KEPEMIMPINAN (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	5	5	5	24
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	2	3	17
4	4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	4	5	22
6	5	5	5	4	5	24
7	4	5	5	4	4	22
8	4	5	4	4	4	21
9	5	3	5	2	2	17
10	4	2	4	3	3	16
11	5	3	5	4	2	19
12	4	2	4	2	4	16
13	5	4	4	3	4	20
14	5	2	5	2	4	18
15	5	3	4	2	4	18
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	3	2	17
18	4	2	3	3	4	16
19	4	3	5	4	5	21
20	4	3	4	3	5	19
21	5	4	4	3	4	20
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	3	4	4	20
24	5	4	5	3	4	21
25	5	5	5	4	4	23
26	4	4	3	4	4	19
27	5	4	5	5	5	24
28	4	4	4	5	4	21
29	4	3	5	2	2	16
30	4	4	5	3	5	21
31	4	3	4	2	2	15
32	5	4	5	5	5	24
TOTAL						639

NO	MOTIVASI KERJA (X2)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	4	5	5	23
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	5	5	23
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	4	4	21
9	5	5	3	5	4	22
10	5	5	3	5	4	22
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	4	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	3	4	4	21
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	5	5	22
20	4	3	4	5	4	20
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	4	23
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	4	4	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	5	5	5	24
28	4	5	5	5	4	23
29	4	3	5	5	4	21
30	4	3	4	4	5	20
31	5	3	4	4	4	20
32	5	4	5	5	5	24
TOTAL						713

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	2	4	5	20
4	5	4	4	5	5	23
5	5	4	3	5	5	22
6	5	4	3	5	5	22
7	5	5	3	4	4	21
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	5	4	3	4	5	21
11	4	3	3	4	5	19
12	5	4	3	4	4	20
13	3	5	3	5	5	21
14	4	3	3	4	5	19
15	4	3	4	4	5	20
16	5	4	3	5	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	5	22
19	5	4	3	5	5	22
20	5	4	3	5	5	22
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	4	5	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	3	3	3	18
27	5	4	4	5	5	23
28	5	3	3	5	4	20
29	3	3	1	5	5	17
30	5	3	3	5	5	21
31	4	2	3	4	4	17
32	5	4	4	5	5	23
TOTAL						697

RIWAYAT HIDUP



Masri adalah nama penulis skripsi ini, penulis ini lahir dari orang tua yang bernama ayah (Massa) dan ibu yang nama (Sanni), dan saya dilahirkan Paleleng, 06 April 1992 di Pinrang. Dan menempuh pendidikan dimulai dari SD 274 Batulappa 1/1 (lulus ditahun 2006), melanjutkan ke SMP 1 Padang Sappa (lulus ditahun 2009) dan kemudian lanjut SMAN 2 Bua

Ponrang (lulus ditahun 2012), dan setelah selesai tamat SMA dan sang penulis cuti selama setahun dan langsung melanjutkan study di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Saya juga aktif didunia pergerakan dan organisasi. Dalam dunia pergerakan, saya terlibat secara aktif di berbagai komunitas di Makassar dan aktif di Ukm Seni dan Budaya Talas Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai pelatih. Sementara pengalaman organisasi saya mendapatkan banyak pengalaman dan bisa lebih mendewasakan diri dan bijak dalam mengambil keputusan, tindakan dalam berbagai masalah.

Dengan ketekuna, motivasi semangat belajar yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, saya telah berhasil pengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata saya mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul "***Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa***".