PENGARUH HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MAKASSAR

SKRIPSI

HARIATI
NIM:105721103520

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

PENGARUH HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MAKASSAR

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

HARIATI

NIM:105721103520

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Letakkan Aku DalamHatimu”
Maka Akupun Akan
Meletakkanmu Dalam Hatiku”
(QS.Al Baqarah : 152)

“Pergi dengan dukungan pulang dengan pujian”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya
Sehingga skripsi ini telah diselesaikan dengan baik.
Alhamdulillah Rabbil’alamin
“Skripsi ini saya persembahkan dari lubuk hati sebagai tanda bukti kepada orang tua saya, kakakku, sahabat dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini, tak lupa pula untuk almamaterku kampus biru Universitas Muhamadiyah Makassar”

PESAN DAN KESAN

Selalu ada harga dalam proses, berjuanglah untuk diri sendiri.
Tidak ada kesuksesan dalam kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa.
Kerjakan, Tawakkal, Ikhlas !

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar

Nama Mahasiswa : Hariati

No. Stambuk/NIM : 105721103520

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juli 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M	**Zalkha Soraya, S.E.,M.M**
NIDN:0921077601	**NIDN:0904058504**

Mengetahui,

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si	**Nasrullah, S.E.,M.M**
NBM: 651 507	**NBM:1151 132**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama :HARIATI, Nim :105721103520 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0009/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 29 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Shafar 1446 H
Agustus 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE,.M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE,M.Acc (.....)
   (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
   1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M (.....)
   2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)
   3. Hj. Naidah, S.E., M.Si (.....)
   4. Ir. Muhammad Akib, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung igra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hariati

Stambuk : 105721103520

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar.

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.

Makassar, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL

HARIATI

NIM :105721103520

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM :651 567

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E.,M.M

NBM:1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: HARIATI
NIM	: 105721103520
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif *(Non-exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

"Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,

HARIATI

NIM : 105721103520

ABSTRAK

HARIATI.2024.Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keryawan Bank BTN Syariah Makassar. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Sitti Nurbaya dan Zalkha Soraya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar. Adapun jenis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi kuesioner dengan menggunakan teknik pengumpulan data: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dengan t hitung 3,068 > t tabel 1,692 dan Motivasi Kerja dengan nilai t-hitung 2,594 lebih besar dari nilai t-tabel 1,691. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa pengaruh hubungan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassa. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar

Kata kunci : **Komunikasi, Motivasi Kinerja dan Bank**

ABSTRACT

HARIATI.2024. *The Influence of Communication Relationships and Work Motivation on the Performance of Bank BTN Syariah Makassar Employees. Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Sitti Nurbaya and Zalkha Soraya.*

This research is a type of quantitative study aimed at determining the influence of communication and work motivation on the performance of employees at Bank BTN Syariah Makassar. The data used is quantitative analysis with data collection through questionnaire observation using data collection techniques: validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The research results obtained with t-value 3.068 > t-table 1.692 and Work Motivation with t-value 2.594 greater than t-table value 1.691. Based on the research results, it is found that communication has a positive effect on the performance of employees at Bank BTN Syariah Makassar. Work motivation also has a positive effect on the performance of employees at Bank BTN Syariah Makassar.

Keywords: Communication, Performance Motivation and Bank

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul ―**Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar**‖.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Alm Abbas dan Ibu Sompung yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud

tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Sloraya, S.E., M.M, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak M Hidayat, SE., MM selaku Penasehat Akademik.
6. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, Sd., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
7. Ibu Zalkha Sloraya, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
8. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Seluruh Aparatur Karyawan Bank BTN Syariah Makassar yang sukarela meluangkan waktunya membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20 A yang senantiasa

    memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Untuk Kakakku Tercinta Suriani terima kasih selalu ada, yang sudah memberikan motivasi dan dukungannya.
13. Kepada kakakku Mansur, Suhardi Dan Rahmawati Terima kasih telah memberikan support kepada penilis.
14. Saudara seperjuangan Yulia, Yuli, Arum yang telah bersama- sama menempuh bangku perkuliahan dengan semangat, kompak, saling membantu, dan penuh keceriaan.
15. Terima kasih untuk temanku Vira Prithy Fani sang Nona Manis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
16. Kepada pemilik NIM 105261101021 Terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan waktu dan tenaga kepada saya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya.
17. Dan Yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Hariati. Terima kasih sudah berusaha sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walaupun sering merasa

putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba, Terimakasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Bahagialah selalu dimanapun berada, Hariati. Apapun kurang dan lebih mu mari merayakan diri sendiri.

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini .

Mudah-mudahan skripsi yang sempurna ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabililn Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum wr.wb

Makassar, Juni 2024

Penulis

HARIATI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN ..... **v**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR ..... **vii**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR IS ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
I. PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 3
D. Manfaat Penelitian 3
II. TINJAUAN PUSTAKA **4**
A. Tinjauan Teori 4
1. Pengertian Komunikasi 4
2. Motivasi Kerja 9
3. Kinerja Karyawan 16
B. Penelitian Terdahulu 25
C. Kerangka Pikir 34
D. Hipotesis 34
III. METODE PENELITIAN **35**
A. Jenis Penelitian 35
B. Lokasi dan waktu penelitian 35
C. Jenis Dan Sumber Data 35

D. Populasi Dan Sampel 36
E. Teknik pengumpulan data..... 37
F. Definisi Operasional Penelitian 37
G. Metode Analisis Data 39
H. Hipotesis... 41
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....42
B. Hasil Penelitian.....45
C. Pembahasan..... 53
V. PENUTUP 56
A. Kesimpulan..... 56
B. Saran..... 56
DAFTAR PUSTAKA 57
LAMPIRAN..... 59

DAFTAR GAMBAR

Nomor Judul Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir 34

Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Bank BTN Syariah Makassar 45

Gambar 3. 1 Uji Normalitas 49

Gambar 3. 2 Heterokedastisitas 51

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Data Pegawai Bank BTN Syariah Makassar	24
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.3	Definisi Operasional Dan Pengukuran	38
Tabel 3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 3.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	47
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas	48
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 3.7	Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel 3.8	Cofficient Regresi Antara Variabel	52
Tabel 3.9	Hasil Uji t	53

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2	Tabulasi data kuesioner	64
Lampiran 3	Data Karakteristik Responden	67
Lampiran 4	Hasil Analisis Statistik, Deskriptif	68
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	69
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik	73
Lampiran 7	Hasil Analisis Regresi Sederhana	74
Lampiran 8	Dokumentasi	75
Lampiran 9	Surat Permohonan Izin Penelitian	78
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian	79
Lampiran 11	Surat Rekomendasi Penelitian	80
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BTN Syariah adalah unit bisnis strategis (SBU) Bank BTN yang menjalankan bisnis berdasarkan prinsip syariah. Dia mulai beroperasi pada 14 Februari 2005 dengan membuka cabang pertamanya di Jakarta. *Strategic Business Unit* (SBU) didirikan untuk memenuhi keinginan publik untuk mengawasi jasa keuangan syariah dan mempertimbangkan keunggulan prinsip perbankan syariah, seperti yang ditunjukkan oleh Fatwa MUI tentang bunga bank, dan pelaksanaan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahun 2004.

Bank BTN syariah tidak bergantung pada bunga. Bank Islam, juga dikenal sebagai bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan dan perbankan yang operasi dan produknya didasarkan pada Al-Quran dan Hadist Nabi Muhammad SAW. Mereka berusaha menghindari pengoprasian bank dengan sistem bunga dengan menerapkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Dengan demikian, bank Islam menawarkan solusi alternatif untuk masalah pertentangan antara bunga dan riba.

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara tertulis, lisan, maupun non-variabel, adalah komunikasi.

Komunikasi, menurut Agus M.Hardjana (2016:15), adalah proses menyampaikan pesan kepada orang lain melalui media tertentu dan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan.

Menurut Gerald R. Miller menyatakan bahwa "komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima" (Mulyana, 2013:68).

Menurut Samsudin (2015:281), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan", dan Sunyoto (2015:4), "motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya", dan Fahmi (2013:107), "motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan.

Kinerja adalah hasil dari proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja, menurut Sutrisno (2016:172), didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi di perusahaan maka ditemukan beberapa masalah di perusahaan adalah kesalahpahaman, yang terjadi karena orang yang berkomunikasi satu sama lain memiliki latar belakang dan cara berpikir yang berbeda. Ada kemungkinan bahwa persepsi yang berbeda disebabkan oleh cara pesan disampaikan atau bentuknya yang salah.Selain itu, kurangnya motivasi karyawan juga mempengaruhi seberapa efektif mereka melakukan pekerjaan mereka. Ini termasuk datang terlambat, bertindak tidak disiplin, menunda tugas, dan terlalu banyak istirahat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di Bank BTN Syariah Makassar dan Mengangkat Judul Proposal ***"Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar"***

B. Rumusan Masalah

1. Apakah hubungan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BTN Syariah Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan teori pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis memberikan dampak secara langsung terhadap komponen-komponen pembelajaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Komunikasi

a. Komunikasi

Menurut Cherry dalam Stuart, kata latin "Communis", yang berarti membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih, adalah asal usul komunikasi. Selain itu, kata latin "Communico", yang berarti membagi, juga merupakan asal usul komunikasi. Komunikasi, menurut Rongers dan D. Lawrence Kincaid, adalah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi sehingga mereka dapat saling memahami.

Adapun pengertian komunikasi menurut para ahli lainnya yaitu:

1) Shanono 2014, mereka mengatakan bahwa "Komunikasi" itu merupakan suatu bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja ataupun tidak terbatas‖
2) Carl I. Hovland 2015, dia mengatakan bahwa "Komunikasi" itu adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) dengan menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain.
3) Judy C Pearson 2013, mereka mengatakan bahwa "Komunikasi" itu merupakan suatu proses yang memamahami dan berbagi makna.

4) Anwar Arifin 2018, dia mengatakan bahwa ¯Komunikasi itu merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kagiatan manusia dan berkaitan dengan pesan perilakunya.

Komunikasi, yang juga dikenal sebagai "feed back", adalah proses pertukaran informasi antara dua atau lebih individu yang saling merespon satu sama lain.

b. Jenis-Jenis Komunikasi

Ada beberapa jenis komunikasi yang masing-masing kurang lebih memiliki tujuan yang sama yaitu menyampaikan suatu informasi. Berikut adalah jenis-jenis komunikasi dan penjelasannya.

1) Komunikasi Verbal: jenis komunikasi yang menggunakan kata-kata, baik secara lisan maupun tertulis.
2) Komunikasi Non Verbal: jenis komunikasi yang menggunakan bahasa tubuh, gerak, atau ekspresi wajah daripada kata-kata.
3) Komunikasi Tertulis: jenis komunikasi yang menulis pesan atau informasi dalam bentuk surat, email, atau pesan teks.
4) Komunikasi Visual adalah jenis komunikasi yang menyampaikan pesan atau informasi dengan menggunakan gambar, foto, grafik, atau video.
5) Komunikasi Formal adalah jenis komunikasi yang dilakukan dalam konteks formal, seperti di tempat kerja atau organisasi, dengan

menggunakan bahasa formal.

6) Komunikasi Informal adalah jenis komunikasi yang dilakukan dalam konteks informal, seperti dalam kehidupan sehari-hari, dengan menggunakan bahasa yang santai dan tidak formal.
7) Komunikasi Non Formal: jenis komunikasi yang dilakukan di tempat yang tidak resmi, seperti kegiatan sosial atau non-akademis.
8) Komunikasi Langsung: jenis komunikasi yang dilakukan secara langsung, seperti melalui telepon atau percakapan tatap muka.
9) Komunikasi Tidak Langsung: jenis komunikasi yang dilakukan melalui media, seperti surat atau email.
10) Komunikasi massa adalah jenis komunikasi yang dilakukan dengan menyampaikan pesan atau informasi kepada khalayak yang lebih besar, seperti melalui iklan atau media masa.

c. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah untuk membuat kedua belah pihak setuju. Namun, ada beberapa tujuan komunikasi yang harus diketahui, yaitu sebagai berikut:

1) Menciptakan kesepahaman antara pengirim dan penerima pesan; komunikasi yang efektif memastikan bahwa pesan yang disampaikan dipahami dengan jelas oleh orang yang menerimanya;
2) Menyampaikan informasi, baik itu fakta, data, atau pengetahuan baru; tujuan ini membantu kita memperluas wawasan dan pengetahuan kita.

d. Memecahkan Masalah Komunikasi

Komunikasi dapat digunakan sebagai alat untuk memecahkan masalah dan mengatasi konflik; melalui komunikasi yang efektif, kita dapat mencari solusi bersama, mendengarkan perspektif orang lain, dan mencapai kesepakatan. Selanjutnya, meningkatkan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Dengan berkomunikasi dengan jelas dan efektif, kita dapat mengkoordinasikan tugas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi orang lain. Selanjutnya, membangun komunikasi berperan dalam membangun identitas dan citra diri atau organisasi karena kita dapat mengungkapkan kepribadian, nilai, dan tujuan kita kepada orang lain melalui komunikasi yang efektif.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai

Tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Jika proses komunikasi itu tidak hanya berhasil menyampaikan informasi, tetapi juga berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Karena komunikasi lebih fleksibel, suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih baik untuk berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Kesan yang menarik akan muncul dalam lingkungan seperti itu.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika seseorang berkomunikasi dengan orang lain dan perilakunya berubah, komunikasi itu efektif, tetapi jika tidak, komunikasi itu tidak efektif.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak.Motivasi dalam Bahasa

Inggris berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan.

Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian motivasi, antara lain sebagai berikut:

a. Menurut Mc. Donald, motivasi adaalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
b. Thomas M. Risk, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang kearah tujuan-tujuan belajar.
c. Menurut Chaplin, motivasi adalah variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.
d. Menurut Tabrani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

a. Cara Membangkitkan Motivasi Kerja

Berikut ini adalah cara untuk membangkitkan motivasi dalam bekerja dan cara mempertahankan motivasi sebagai berikut :

1) Reward / Hadiah
2) Membuat Tujuan
3) Melihat atau mendengar cerita orang yang sudah berhasil
4) Membaca Buku dan mengikuti seminar

5) Lakukan Outbond

b. Cara Mempertahankan Motivasi Kerja

Adapun cara-cara mempertahankan motivasi dalam bekerja sebagai berikut :

1) Niatkan bekerja adalah ibadah
2) Bersyukurlah
3) Ingatlah kepada orang-orang yang bergantung kepada kita
4) Ingatlah manfaat yang bisa kita berikan pada orang lain.
5) Memberi semangat kepada orang lain.

c. Penyebab yang menurunkan motivasi kerja sebagai berikut :

1) Tidak Puas Dengan Penghasilan
2) Lingkungan Kerja Yang Tidak Nyaman
3) Perlakuan Yang Tidak Adil
4) Beban Kerja Yang Berlebihan
5) Kurangnya Keterampilan
6) Tidak Punya Tujuan
7) Rutinitas

d. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:146) ada beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:150) yaitu:

1) Motivasi Positif (Insentif positif)

Motivasi positif berarti manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Ini akan meningkatkan semangat kerja bawahan karena umumnya orang suka menerima yang baik.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer menggunakan motivasi negatif untuk mendorong bawahan mereka karena mereka takut mereka akan dihukum; ini mendorong semangat bekerja mereka dalam jangka pendek, tetap i dapat berdampak buruk dalam janMgka panjang.

f. Asas-asas Motivasi

Hasibuan (2018:146) mengatakan bahwa asas-asas motivasi Asas Pengakuan yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja

1) Konsep dasar pendelegasian wewenang adalah manajer harus

dapat meyakinkan bawahan mereka bahwa karyawan mereka mampu dan dipercaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau manajer serta untuk mengambil keputusan dan berkreativitas.

2) Asas Perhatian Timbal Balik berarti memotivasi karyawan dengan menyampaikan keinginan dan harapan perusahaan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan.

g. Konsep Model Motivasi

Ada tiga model motivasi yang telah dijelaskan oleh Hasibuan (2018:148) yaitu:

1) Model Tradisional

Menurut model ini, sistem insentif harus diterapkan untuk mendorong bawahan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Untuk melakukan ini, karyawan yang berprestasi baik harus diberikan insentif dalam bentuk uang atau barang. Semakin banyak produksi yang mereka lakukan, semakin besar balas jasa mereka, sehingga bawahan hanya perlu mendapatkan insentif dalam bentuk uang atau barang.

2) Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui pemenuhan kebutuhan sosial mereka dan memberikan rasa penting dan berguna kepada mereka. Karena itu, karyawan diberi kebebasan untuk membuat keputusan dan menjadi kreatif di tempat kerja mereka. Dengan mempertimbangkan semua

kebutuhan karyawan, baik material maupun nonmaterial, akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, mendapatkan materi dan nonmateri adalah motivasi bagi karyawan.

3) Model Sumber Daya Manusia

Menurut model ini, karyawan cenderung merasa puas dengan kinerja yang baik. Ini bukan hanya hal-hal tentang uang, barang, atau keinginan untuk menjadi puas, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan kepentingan dalam pekerjaan mereka.

Menurut model SDM, memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk membuat keputusan dan bertindak cerdas adalah cara terbaik untuk meningkatkan motivasi karyawan. Jika seseorang dipercaya dan diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka, motivasi moral dan semangat untuk bekerja akan meningkat.

h. Indikator Motivasi

Adapun Indikator-indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland (2016:6) menjelaskan sebagai berikut:

1) Kemampuan untuk mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)

Kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan standar perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya dan kemampuan pegawai untuk berusaha keras untuk mencapai kesuksesan dalam karirnya adalah dua contoh motivasi untuk sukses.

2) Kemauan untuk mencapai kekuasaan (*need for power*)

Mendorong karyawan untuk bertindak secara rasional dan bijaksana saat melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Beberapa orang selalu berusaha untuk dihormati di tempat kerja mereka, dan beberapa orang lebih suka mengatur karyawan lainnya. Dorongan ini sebenarnya membuatnya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, atau membuatnya lebih memperhatikan bagaimana kebanggaan dan keuntungan dapat berdampak pada orang lain.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) Kebutuhan untuk Bekerja sama untuk memotivasi, orang-orang ini sering berpikir bahwa pekerjaan mereka mendorong mereka untuk berteman, bergaul,dan bekerjasama. Kondisi pribadi seorang karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi motivasi kerja mereka. Memang, faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi untuk bekerja adalah hal-hal yang berasal dari lingkungan luar perusahaan, seperti tempat kerja seseorang.

a) Gaji

Inilah yang sangat memengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja. Apabila karyawan menerima gaji yang terlalu rendah atau tidak sesuai dengan ekspektasi mereka, mereka akan merasa tidak puas dan tidak akan termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, jika karyawan menerima kenaikan gaji atau tunjangan tambahan di tempat kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja.

b) Atasan Kerja

Karyawan menginginkan atasan yang dapat memberikan kepercayaan dan mampu berkomunikasi secara efektif. Karyawan bisa berbicara dengan jujur dan terbuka dalam menyampaikan pendapatnya apabila memiliki atasan yang suportif dan berpikiran luas. Mereka membutuhkan atasan yang memotivasi agar lebih percaya diri dan bersemangat selama bekerja.

c) Apresiasi atau Penghargaan

Ketika karyawan diberi pujian, mereka dapat meningkatkan motivasi kerja dan menjadi lebih bahagia. Ini dapat berarti lebih dari hanya insentif, tetapi juga ucapan terima kasih dan pujian yang tulus atas kerja keras mereka.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Latin, "kinerja" berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi", dan artinya adalah prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja.

Pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

a. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah ¯Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu.
b. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah ¯capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar

hukum, serta bermoral dan beretika".

c. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah ¯suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaa, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan.

d. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Kinerja karyawan, berdasarkan definisi para ahli, didefinisikan sebagai hasil yang dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku

a. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dan dianalisis, di antaranya:

1) Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan mampu mencapai target mereka.Sebagai contoh, seorang karyawan dapat memproduksi 100 unit produk dalam satu bulan, sementara perusahaan telah menetapkan target 90 unit produk.

2) Kinerja Kualitatif

Jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas hasil kerja, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau

inovasi, dikenal sebagai kinerja kualitatif. Kinerja kualitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menambah nilai pada produk atau layanan yang diberikan.Sebagai contoh, seorang karyawan berhasil meningkatkan kualitas produk yang mereka buat, yang menghasilkan banyak pujian dari pelanggan dan menghasilkan banyak pesanan baru.

3) Kinerja Individu

Kinerja individu sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.Sebagai contoh, seorang karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, seperti memenuhi target penjualan atau menyelesaikan proyek tepat waktu.

4) Kinerja Tim

Kinerja tim adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan seberapa baik mereka bekerja sama dalam tim dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Kinerja tim sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja sama.Sebagai contoh, seorang karyawan berhasil bekerja sama dengan anggota timnya untuk menyelesaikan proyek secara efektif dan tepat waktu.

5) Kinerja Potensial

Salah satu jenis kinerja karyawan yang disebut kinerja potensial menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki

kemampuan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya di masa depan. Kinerja potensial sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan memiliki kemampuan untuk berkembang dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.Contoh: Seorang karyawan menunjukkan minat dan kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru yang dapat membantu meningkatkan kinerjanya di masa depan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas Kerja
2) Kuantitas
3) Ketepatan Waktu
4) Efektifitas
5) Kemandirian

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk menjaga kualitas kerja setiap karyawan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan. Berikut ini adalah beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja pekerja:

1) Faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari sumber luar, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

2) Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan penuh kebersamaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3) Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja
4) Pengembangan karir adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.
5) Insentif dan kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang layak untuk pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan lebih produktif.
6) Kebijakan Perusahaanjuga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan yang adil dan konsisten akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

d. Evaluasi Kinerja Karyawan

Proses penting untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan di tempat kerja dikenal sebagai evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan mereka serta memberikan umpan balik yang berguna tentang bagaimana mereka dapat menjadi lebih baik di masa depan.

1) Metode Evaluasi Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah beberapa metode evaluasi kinerja karyawan yang umum digunakan di perusahaan:

a) Evaluasi oleh atasan langsung
b) Evaluasi oleh rekan kerja
c) Evaluasi oleh bawahan
d) Evaluasi oleh diri sendiri
e) Evaluasi oleh pelanggan atau pengguna layanan

Ada kelebihan dan kekurangan dari setiap metode evaluasi, jadi perusahaan harus memilih yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan evaluasi kinerja karyawan mereka.

2) Manfaat Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan memiliki beberapa manfaat, antara lain:

a) Menilai kinerja karyawan secara objektif
b) Memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan
c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan

karyawan

d) Menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur

e) Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

f) Mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dijadikan contoh dan karyawan yang berkinerja rendah untuk perbaikan.

3) Tantangan Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan dapat memiliki beberapa tantangan, antara lain:

a) Kesulitan dalam mengukur kinerja karyawan secara akurat

b) Kesulitan dalam mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan-Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak percaya dengan proses evaluasi kinerja.

c) Kesulitan dalam menyampaikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa proses evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan terukur, melibatkan karyawan dalam proses evaluasi, dan menyediakan pelatihan bagi penilai dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan yang tepat dan efektif.

4) Tips Meningkatkan Kinerja Karyawa

Berikut ini adalah lima tips yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja:

a) Memberikan Pelatihan dan Pengembangan

b) Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif

c) Membangun Budaya Kerja yang Positif

d) Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja

e) Membuat Rencana Kerja Bersama

Tabel 2.1
Data Pegawai Bank BTN Syariah Makassar

NO	Bagian	Posisi Karyawan	Jumlah
1.	Teller	mentransfer atau menyimpan uang, mencairkan cek, hingga tanda tangan pengesahan kasir.	3
2.	***Customer Service***	bertugas dalam menjual produk atau *salesman*, serta harus menjaga hubungan baik dengan nasabah.	5
3.	*Back office*	Pegawai bank pada bagian operasional, seperti administrasi, logistik, hingga *IT support*.	3
4.	***Account Officer***	Bertugas dalam memantau dan menganalisis pemberian kredit untuk calon debitur agar berjalan dengan lancar.	6
5.	***sales officer***	Bertugas dalam menawarkan segala jenis produk, seperti kartu kredit, KPR, pinjaman, dan lain sebagainya.	6
6.	Staf Administrasi	bertugas dalam mengelola kas, memasukkan data, mendukung kegiatan audit, merekapitulasi, hingga menyusun laporan keuangan.	2
7.	***Credit analyst* atau analis kredit**	bertanggung jawab dalam mengumpulkan serta menganalisis data keuangan seluruh nasabah.	5
8.	***investment banker***	Tugas dan peran yang melibatkan aktivitas investasi, seperti menjual serta menawarkan sekuritas, hingga penasihat keuangan dalam kegiatan penanaman modal.	3
9.	Manajemen	Bertugas dalam mengembangkan strategi,	2

		mengambil keputusan, serta mengelola operasional perusahaan dan tim.	
10.	Kepala Cabang	Bertanggung jawab dalam memantau serta memimpin kantor bagian pada perusahaan bank.	1
JUMLAH			36

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Peneliti
1.	Nazla Khairani, Juliana 2023	Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner	Evaluasi kinerja (x1), Motivasi kerja (x2) dan Kualitas Pelayanan Frontliner (Y).	Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan instrument penelitian kuesioner dengan alat analisis regresi berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi kerja Karyawan terhadap kualitas pelayanan Frontliner Di bank BTN kcp setia budi medan.
2.	Mafrella Fadilah Khansa 2023	Pengaruh Gaya kepemimpinan servantleadership Terhadap kinerja karyawan dengan Represi budaya organisasional Sebagai variabel intervening (Studi pada ban BTN Syariah kc solo.	kepemimpinan servantleadership (x1), variabel intervening (x2) dan kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan jenis pendekatan kausal.	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan servant leadership terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan servant leadership Terhadap

					persepsi budaya organisasional. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di-intervening oleh persepsi budaya organisasional.
3.	Bela Sapitri 2023	Optimalisasi strategi komunikasi pemasaran produk di robbenebay dalam meningkatkan jumlah nasabah pada bank BTN Syariah KCS Bogor	strategi komunikasi pemasaran (X) Optimalisasi (Y).	Penelitian ini memakai teori bauran promosi (Marketing Communication Mix)	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa bahan BTN syariah KCS Bogor Dalam memasarkan produk giro BTN iB Sesuai dengan teori Bauran promosi (Marketing Comunication Mix) Yang dimulai dengan merumuskan dan penerapan strategi komunikasi pemasaran periklanan, Promosi penjualan, hubungan masyarakat, penjualan personal, dan pemasaran Langsung
4.	Linda Mulia Permatabunda dan Heru Setiawan 2023	Pengaruh promosi jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Bank	Promosi jabat (x1), Kompetensi (x2) dan kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.	Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan masalah-masalah yang Berhubungan

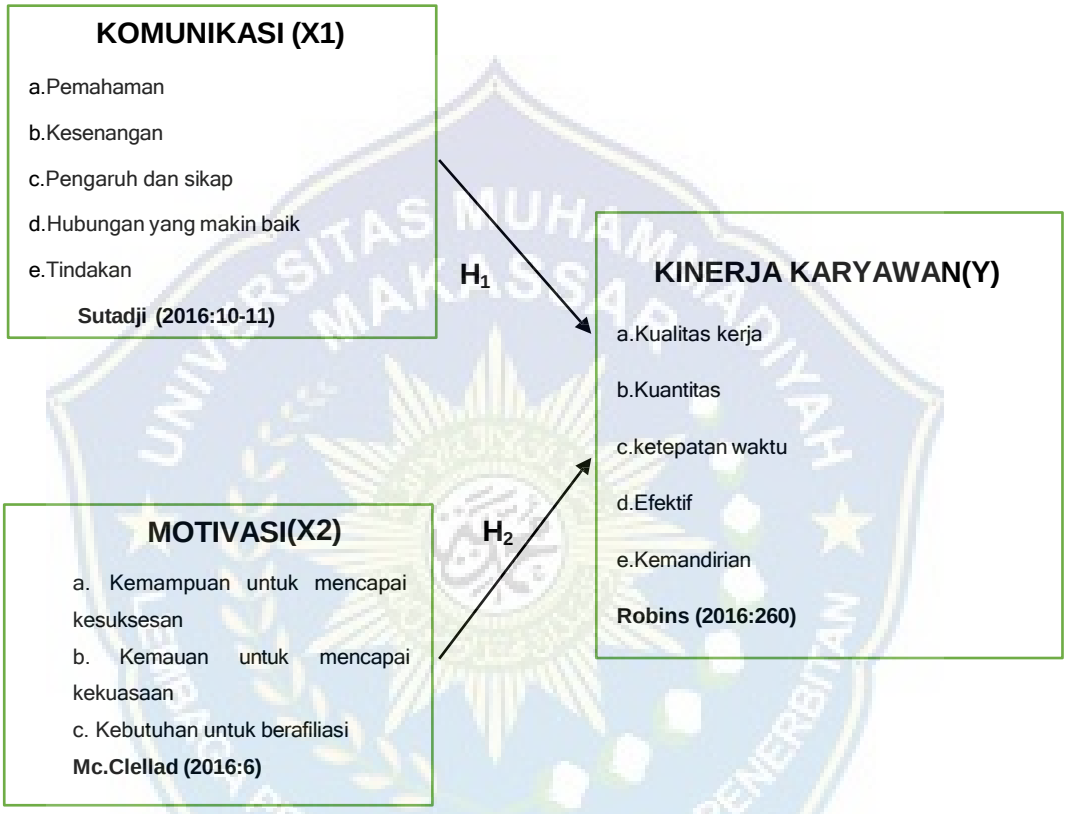
		Tabungan negara KCU Bandung			dengan karakteristik promosi Jabatan. Kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian apakah ada pengaruhnya dari promosi jabatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung, baik secara langsung maupun tidak langsung.
5.	Ade Vidya Eryanti K.1 Rosnaini Daga2 Sujatmiko3 2023	Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar)	Komunikasi internal (X1), Evaluasi, dan Reward (X2) Motivasi Kerja Pegawai (Y).	Penelitian ini menggunakan sampel jenuh	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai, Evaluasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai,

					sedangkan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai. Secara simultan model penelitian ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi kerja pegawai .
6.	Sujarwanto 2016	Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta	motivasi kerja (x1), beban kerja (x2) dan kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.	hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta
7.	Khasanah, Mutia Afifatun. 2023	Pengaruh Pengetahuan Produk Dan Motivasi Nasabah Terhadap Keputusan Memilih Pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah (Studi Pada Bank Tabungan Negara KCPS Karanganyar).	Pengetahuan Produk (X1), Motivasi Nasabah (X2) dan Keputusan Memilih Pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah (Y).	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t dengan hasil t-hitung variabel pengetahuan produk berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan memilih pembiayaan KPR pada Bank BTN Syariah KCPS Karanganyar.
8.	Chalid Hisbullah 2018	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.	Komunikasi (X1), motivasi (X2) dan konerja karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.	Hasil penelitin ini menunjukkan bahwa komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pada Bank

					Syariah Mandiri meningkat. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri meningkat. Jika komunikasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri meningkat.
9.	Siti Nurhadiyanti 2019	Pengaruh motivasi disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah	motivasi disiplin kerja (x1), kompensasi (x2) dan kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini menggunakan analisis berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sasmitha N. S 2022	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada BTN KCS Makassar	Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear bergannda dan moderate regression analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi mampu memoderasi hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar

C. Kerangka Konsep

Sebuah kerangka konsep yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diberikan berdasarkan teori-teori yang relevan dan fakta yang empiris melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti mengangkat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga hubungan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar

2. Diduga hubungan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan positivisme (data konkrit). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka dan akan diuji dengan menggunakan statistik untuk mengukur hubungan antara masalah yang diteliti dan hasilnya. Positivisme diterapkan pada populasi (Sugiyono, 2018; 14).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penulis memilih lokasi ini karena mudah mendapatkan data primer dan sekunder. Studi ini diperkirakan dimulai pada bulan Desember tahun 2023 dan berlangsung hingga Januari 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitiatif, dimana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat Positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data kuantitatif adalah data penekanannya pada *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam Perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis Kembali.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BTN Syariah dikota Makassar yang beralamat di Jl.A.P Pettarani No.21 Makassar sebanyak sebanyak 36 orang .

2. Sampel

Sampel yang saya gunakan adalah sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang saya gunakan sebanyak 36 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Sebagai Berikut:

1. Observasi adalah suatu Aktivitas pengamatan mengenai suatu objek Tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut berada. Selain itu, Observasi ini juga termasuk Kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang Semua gejala objek yang diteliti.
2. Dokumentasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.
3. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

F. Definisi Operasional Penelitian

Definisi Operasional variabel dan pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Dan Pengukuran

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah salah satu bentuk proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih yang saling merespon satu dengan yang lainnya (feed back).	a.Pemahaman b.Kesenangan c.Pengaruh dan sikap d.Hubungan yang makin baik e.Tindakan	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.	a. Kemampuan untuk mencapai kesuksesan b. Kemauan untuk mencapai kekuasaan c. Kebutuhan untuk berafiliasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d.Efektif e. Kemandirian	Likert

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif adalah metode untuk menganalisis variabel hubungan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank BTN syariah Makassar.
2. Uji instrumen Penelitian
   a. Uji Validasi

      Arikunto menyatakan 2013 menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan instrumen.Instruksi valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (mengukur) adalah valid. Untuk menguji instrumen penelitian, uji validitas butir instrumen digunakan. Instrumen dianggap valid jika mendapatkan dukungan yang signifikan dari skor total.

   b. Uji Realibilitas

      Jika suatu tes dapat memberikan hasil yang konsisten, tes tersebut dianggap memiliki taraf kepercayaan yang tinggi (Arikunto: 2013). Dengan kata lain, suatu tes dianggap memiliki taraf kepercayaan yang tinggi jika hasilnya menunjukkan ketetapan, sehingga jika tes dilakukan pada sejumlah subjek yang sama pada waktu yang berbeda, hasilnya akan sama atau hampir sama.

3. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas

      Uji normalitas dihitung menggunakan program computer dengan kolmogrov-smirnov, digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusikan. Metode pengambilan keputusan : Nilai

probabilitas kurang dari 0,05 berarti distribusi tidak normal dan nilai probabilitas lebih dari 0,05 berarti distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang baik menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Dalam istilah "variabel ortogonal", nilai korelasi antara dua variabel independen sama dengan nol. Nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi dapat dilihat untuk mengetahui apakah ada gejala multikolonirietas. Jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10, maka regresi bebas multikolonirietas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas ini adalah untuk menentukan apakah variasinya tetap atau berubah ubah. Adanya pola non-random pada plot residual variabel independen atau dependen memungkinkan identifikasi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah teknik statistik yang secara bersamaan mengembangkan hubungan matematis antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen.

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa alasan pemilihan metode ini didasarkan pada penelitian ini terdapat dua variabel independen. Tujuannya yakni untuk mengetahui apakah terdapat hubungan komunikasi (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

b_1,b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 =Komunikasi

H. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dan tingkat signifikansi dari koefisien regresi yang merupakann variabel independen terhadap variabel dependen maka penulis menggunakan uji statistik t.

Uji t menvalidasi hipotesis pertama, kedua dan ketigas.Tujuan uji adalah untuk menentukan pengaruh hubungan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji dengan taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa dasar pengambilan kesimpulan adalah bahwa Ha diterima jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dan ditolak jika t-hitung kurang dari t-tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Setelah pemerintah mengubah UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi UU Perbankan No. 10 Tahun 1998, munculnya bank syariah menghasilkan peningkatan sektor perbankan nasional. Selain itu, industri perbankan mengalami persaingan yang semakin ketat. Selain itu, setelah keluarnya PBI No. 4/1/PBI/2002, yang menetapkan bahwa bank umum konvensional harus mengubah operasi mereka menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah, telah muncul lebih banyak bank syariah. Akibatnya, manajemen PT Bank Tabungan Negara (Persero) menetapkan rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS, yang akan memungkinkan mereka bersaing di pasar perbankan syariah, pada rapat komite pengarah tim implementasi restrukturasi Bank BTN pada 12 Desember 2013.

Pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 16 Januari 2004 dan dengan Akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004, Emi Sulistyowati, SH, Notaris di Jakarta, PT Bank Tabungan Negara (Persero) melakukan perubahan pada Anggaran Dasar untuk mengantisipasi perubahan tersebut. Selain itu, Divisi Syariah didirikan berdasarkan Keputusan Direksi No. 14/DIR/DSYA/2004. Komitmen Bank BTN untuk menggabungkan pekerjaan dengan aktivitas ibadah lainnya diperkuat dengan pembentukan Unit Usaha Syariah ini. Dengan slogan "Maju dan Sejahtera Bersama", Bank BTN Unit Usaha Syariah kemudian dikenal sebagai "BTN Syariah".

1. Profil BTN Syariah

BTN Syariah adalah unit bisnis strategis (SBU) Bank BTN yang menjalankan bisnis berdasarkan prinsip syariah. Kantor Cabang Syariah pertamanya di Jakarta dibuka pada 14 Februari 2005. Seperti yang ditunjukkan oleh adanya Fatwa MUI tentang bunga bank dan pelaksanaan keputusan RUPS tahun 2004, pembukaan SBU ini dilakukan untuk memenuhi keinginan masyarakat untuk menggunakan layanan keuangan Syariah.

Tujuan Pendirian BTN Syariah yaitu :

a. Untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah.
b. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank.
c. Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.
d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai.

Perkembangan Jaringan Jaringan UUS Bank BTN telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan rincian sebagai berikut:

a. Kantor Cabang Syariah = 22 KCS
b. Kantor Cabang Pembantu Syariah = 21 KCPS
c. Kantor Layanan Syariah = 240 KKS

2. Visi dan Misi Bank BTN Syariah Makassar

Visi dan misi Bank BTN Syariah sejalan dengan Visi Bank BTN sebagai Unit Perusahaan Strategis dengan tujuan untuk meningkatkan

layanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN dapat tumbuh dan berkembang di masa mendatang. BTN Syariah juga berfungsi sebagai pelengkap bagi bisnis perbankan yang tidak dapat dilayani secara konvensional.

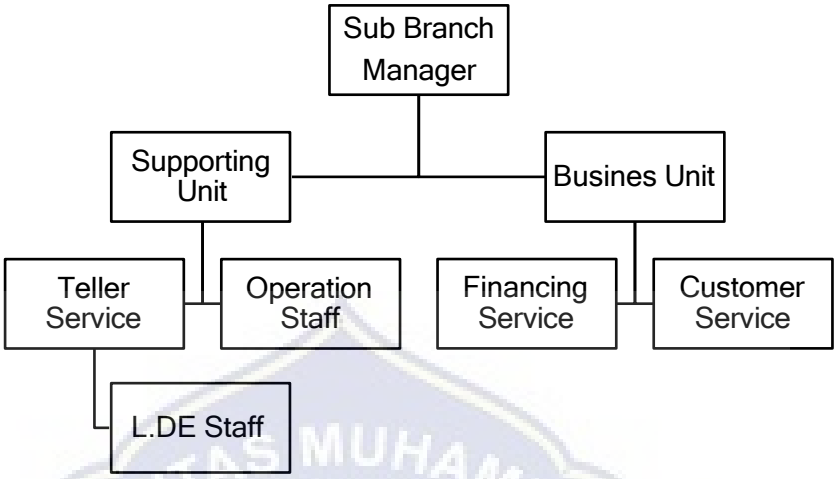
a. Visi

Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

b. Misi

1) Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.
2) Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
3) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan shareholders value.
4) Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap stakeholders serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

3. Struktur Organisasi Bank BTN Syahriah



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

Karakteristik responden yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 36 orang pegawai digunakan untuk mengetahui data responden secara umum. Karakteristik responden di klasifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini. Berikut data karakteristik responden :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid	Pria	16	44,4	44,4	44,4
	Wanita	20	55,6	55,,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan data tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden mayoritas didominasi wanita sebanyak 20 responden

atau (55,6%) sedangkan pria sebanyak 16 responden atau (44,4%). Sehingga jumlah responden pria dan wanita relatif tidak seimbang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid	20-25	4	11,1	11,1	11,1
	26-35	30	83,3	83,3	94,4
	36-55	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristiik responden berdasarkan umur yaitu yang berumur 20-25 tahun sebanyak 4 responden (11,1%), responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 30 responden (83,3%) dan responden yang berumur 36-55 sebanyak 2 responden (5,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	umulative Percent
Valid	D3	7	19,4	19,4	19,4
	S1	26	72,2	72,2	91,7
	S2	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu sebanyak 7 responden atau (19,4%) memiliki riwayat pendidikan terakhir D3, sebanyak 26 responden atau (72,2%) memiliki riwayat pendidikan terakhir S1 dan sebanyak 3 responden atau (8,3%) memiliki riwayat pendidikan S2. Dari

36 Responden yang diperoleh bahwa pegawai bank BTN Syariah tidak ada yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA dan S3.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian pegawai pada Bank BTN Syariah Makassar mengenai hubungan komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sampai dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	36	21,00	30,00	26,3889	2,23323
X2	36	12,00	25,00	21,0000	2,88840
Y	36	16,00	30,00	24,8056	3,15159
Valid N (listwise)	36				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diiatas dapat dijelaskan bahwa analisis statistik deskriptif variabel sebagai berikut :

a. Variabel X1 memiliki nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum 30,00. Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 26,3889 dan standar daviasi sebesar 2,23323.
b. Variabel X2 memiliki nilai minimum sebesar 12,00 dan nilai maksimum 25,00. Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 21,0000 dan standar daviasi sebesar 2,88840.
c. Variabel Y memiliki nilai minimum sebesar 16,00 dan nilai maksimum 30,00. Sedangkan untuk nilai rata-rata sebesar 24,8056 dan standar daviasi sebesar 3,15159.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir soal dalam angket itu valiid atau tidak. Uji coba dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}. Jika hasilnya menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid, sedangkkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Dengan N = 36 dan signifikansi 5%pada distribusi nilai rtabel statistik, maka nilai rtabel adalah 0,329.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Hubungan Komunikasi (X1)	X1.1	0,595	0,329	Valid
	X1.2	0,830	0,329	Valid
	X1.3	0,408	0,329	Valid
	X1.4	0,749	0,329	Valid
	X1.5	0,661	0,329	Valid
	X1.6	0,673	0,329	Valid
asi Kerja (X2)	X2.1	0,406	0,329	Valid
	X2.2	0,769	0,329	Valid
	X2.3	0,721	0,329	Valid
	X2.4	0,884	0,329	Valid
	X2.5	0,936	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,485	0,329	Valid
	Y.2	0,663	0,329	Valid
	Y.3	0,585	0,329	Valid
	Y.4	0,640	0,329	Valid
	Y.5	0,624	0,329	Valid
	Y.6	0,747	0,329	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban responden konsisten dengan pernyataan mereka. Hasil pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Untuk

melakukan pengujian ini, peneliti menggunakan metode statistik cronbach alpha signifikan sebesar 0,6, yang berarti bahwa jika nilai cronbach alpha> 0,6 maka item pernyataan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	*Cronbach Alpha*
Hubungan Komunikasi (X1)	6 item	0,735
Motivasi Kerja (X2)	5 item	0,810
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,662

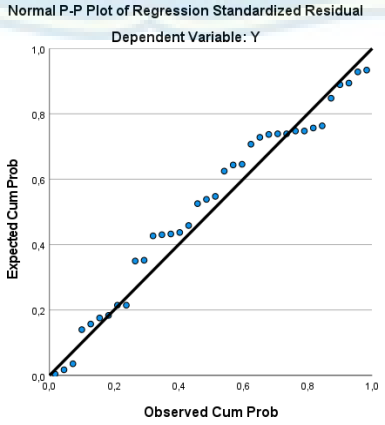
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha > 0,6 yang berarti semua item pernyataan dari variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi garis normal akan membentuk satu garis lurus diagonal.



Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang baik menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Nilai korelasi antar variabel independen adalah nol disebut variabel ortogonal. Untuk mengetahui apakah ada gejala multikolonirietas, anda dapat melihat nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi. Jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10, maka regresi bebas multikoliniaritas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ollinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,900	6,593		4,232	,000		
	X1	-,019	,270	-,013	-,069	,945	,815	1,226
	X2	-,124	,209	-,114	-,594	,557	,815	1,226

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel hubungan komunikasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance 0,815 > 10. Jika dilihat pada niilai VIF didapat sebesar 1,226 < 10.

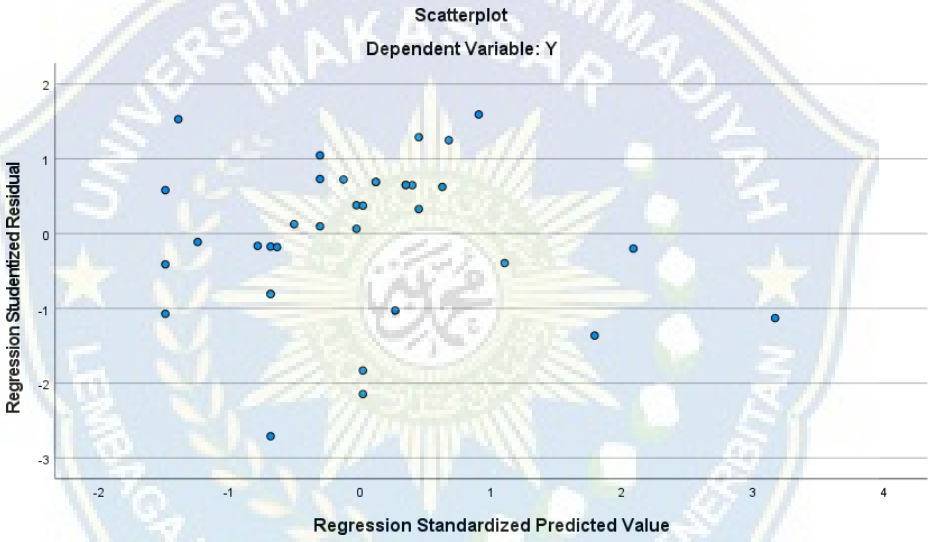
Berdasarkan tabel di atas variabel hubunngan komunikasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) tidak mengganndung gejala multikolinearitas dengan ini dapat dinyatakan bahwa variabel antara

X1 dan X2 tidak mengandung aspek atau indikator yang sama sehingga dilakukan analisis statistik selanjutnya untuk mengestimasi variabel Y.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas cara yang digunakan yaitu dengan melihat pola gambar scatterplots hasil output dari SPSS. Dengan syarat jika titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola maka model regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas.

4. Analisis Statistik Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8

Coefficient Regresi antara Variabel

Coefficients[a]						
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,90	6,593		4,232	,000
	X1	0,019	,270	,013	3,069	,945
	X2	0,124	,209	,114	2,594	,557
a.Dependent Variable : Y						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

$Y= a + b_1 X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 27,90 + 0,019\ x^1 + 0,124\ x^2$

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, nilai konstanta dapat diuraikan sebagai berikut (a) 27,90 Y, nilai beta hubungan komunikasi (b_1) 0,019 $X^{1,}$ motivasi kerja(b_2) 0,124 X^2, regresi linear berganda pada kinerja karyawan

5. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengatasi seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait pengujian melalui uji t adalah t hitung dan t tabel pada derajat signifikansi.

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,900	6,593		4,232	,000
	X1	0,019	,270	,013	3,069	,945
	X2	0,124	,209	,114	2,594	,557
a.Dependent Variable : Y						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka diketahui bahwa Hubungan Komunikasi (X1) diperoleh t-hitung 3,069 lebih besar dari t-tabel 1,691. Nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah 0.945 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, maka hipotesis pada penelitian ini "diterima**".** Artinya hubungan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka diketahui Motivasi Kerja (X2) diperoleh t-hitung 2,594 > 1,691 dan nilai signifikansi 0.557 > 0.05. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini yaitu, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar ¯diterima‖.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa hubungan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti bahwa untuk t hitung lebih besar dari 3,069 > t tabel 1,691.

Koefisien pengaruh bertanda positif disebabkan tingginya hubungan komunikasi antara karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara maksimal. Untuk memahami alasan di balik pengaruh positif, kita dapat menganalisis item pernyataan dalam kuisioner yang dirancang untuk mengukur aspek tersebut. "Karyawan merasa bahwa komunikasi yang efektif dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan kerja." Ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian Chalid hisbullah 2018 menunjukkan bahwa komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Makassar meningkat . Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah meningkat. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena terbuktii bahwa untuk t hitung lebih besar dari 2,594 > t tabel 1,691. Koefisien bertanda positif disebabkan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan. Hal ini mengidentifikasii asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasmitha N. S (2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi mampu

memoderasi= hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung peneliti yang dilakukan oleh Sitti Nurhayati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa hubungan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 1). Hal ini terbukti bahwa untuk t hitung 3,069 > t t tabel 1,691.

2). Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena terbuktii bahwa untuk t hitung 2,594 > t tabel$_{l}$ 1,691.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dann hasil penelitian tersebut, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank BTN Syariah

   Meskipun kinerja perbankan syariah cukup baik, masih ada banyak kekurangan dan masalah. Untuk menarik lebih banyak orang untuk menjadi nasabah bank syariah, mereka harus meningkatkan kualitas dan mutu produk mereka, salah satunya adalah kesyariahan. Dengan demikian, orang-orang yang menabung di bank syariah untuk menghindari praktik riba akan benar-benar percaya pada bank syariah.

2. Bagi Peneliti

   Diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

DAFTAR PUSTAKA

A Firdausyah · 2021 — berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016 : 61-63.), yang mengatakan bahwa: ¯Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Afrirahmiati, N (2019). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru SLB/B II Cicendo Bandung. Another Tesis.Universitas Kristen Maranata

Afrirahmiati, N (2015). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru SLB/B II Cicendo Bandung. Another Tesis.Universitas Kristen Maranata.

Agus M.Hardjana, 2016. Ilmu Komunikasi.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Ahmad Tanzeh, Metodologi Penelitian Praktis, Yogyakarta : Teras, 2013

Al – Qur'an Terjemah. Departemen Agama RI. Bandung : CV Darus Sunnah 2015.

AP Florian · 2021 — Menurut Usman (2015:181) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi.

AS Darmawan · Menurut Mangkunegara (2014:67) pengertian kinerja (prestasi kerja)

Bela saputri Optimalisasi strategi komunikasi pemasaran produk di ROBBEN eBay dalam meningkatkan jumlah nasabah pada bank BTN Syariah KCS Bogor.UIB syarif hidayah tullah.

Bovee & Thill dalam Purwanto 2013 Proses Komunikasi, Edisi Ke-4 hal. 13.

Chalid Hisbullah. NPM. 130516086. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Dhita Dessy Wulansari, Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Felichia, 2016).

Hasibuan, (2018). Modal Motivasi . Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2018. Jenis-jenis motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Samodra Wibawa dkk.

Hasibuan., (2018). Asas-asas Motivasi. . Jakarta.: PT. Bumi Aksara.

Husaini Usman (2013 : 181) Husaini Usman mengemukakan pengertian populasi.

Khairani, Nazla and Juliana, Juliana (2023) Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 5 (1). pp. 221-231. ISSN 2714-8491

Khansa, mafrella fadhila and Kusuma, Melia (2023) Pengaruh Gaya kepemimpinan servantleadership Terhadap kinerja karyawan dengan Represi budaya organisasional Sebagai variabel intervening (Studi Pada Bank BTN Syariah KC Solo). Skripsi thesis, UIN Surakarta.

Linda Mulia Permatabunda, 174010365 and Dr. H. Heru Setiawan, SE.,MM, Pembimbing I (2019) Pengaruh promosi jabatan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Bank Tabungan negara KCU BandungSkripsi(S1) thesis, Perpustakaan FEB Unpas.

N Amalia · 2019 — 3.6.4.1 Uji Normalitas. Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas

N NURJANAH · 2018 — Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan lima hirarki kebutuhan manusia

Onong Uchjana Effendy dalam buku Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi (2003), terdapat beberapa fungsi dari komunikasi.

R Daga · 2023 · — Objek utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap. Motivasi kerja.

R Daga · 2023 · — Objek utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap. Motivasi kerja.

R Mahardhika Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan HS Hibatullah . Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

SRI YULIAWATI · 2021 — Menurut Ghozali (2018:51) ¯Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner‖.

Sugiono, 2013. Sampling Jenuh, Bandung: Alfabeta. Kurniawan, Agun. 2014.

L A M P I R A N

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisioner

Lampiran : 1 (Satu) Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu saudara/i Responden karyawan Bank BTN Syariah Makassar

DiKantor Pelayanan Pajak Pratama Tabanan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Hubungan Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar "** bersama kuesioner ini saya :

Nama : HARIATI

NIM 105721103520

Program Studi: Manajemen

Universitas : Muhammadiyah Makassar

Memohon kesediaan Bapak/Ibu saudara (i) Untuk meluangkan waktunya guna mengisi seluruh pertanyaan yang ada di kuesioner ini.

Penelitian ini digunakan untuk kepentingan penulisan skripsi saya, sehingga semua keterangan dan jawaban dari Bapak/Ibu /saudara (i) hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu?Saudara/i berikan sangat besar sekali artinya untuk kelancaran penelitian saya

Demikianlah permohonan ini, atas pertipasi dan batuan Bapak/Ibu saudara (i) yang diberikan, saya sampaikan kasih. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat kita semua.

Hormat saya

HARIATI

DAFTAR PERNYATAAN

PENGARUH HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MAKASSAR

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan Terakhir :

"PENGARUH HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MAKASSAR"

Petunjuk : Bapak/Ibu dimohon memilih salah satu dari pilihan jawaban atas pertanyaan berikut sesyai dengan penilaian atau pilihan Bapak/ibu, atau saudara (i) dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia dengan kriteria sebagai berikut .

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Komunikasi (X1)						
1	saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan					
2	proses komunikasi saya, yang terjadi sehari – hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
3	proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruh sikap pegawai lain dalam bekerja.					
4	komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.					
5	jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.					
6	Saya megambil tindakan konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan pemahaman dan kepuasan dalam tugas yang diberikan oleh atasan					

Sumber : Sutadji (2016 : 10 -11)

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Motivasi (X2)						
1	saya mencoba dengan sungguh – sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
2	saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					
3	saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja maupun nasabah.					
4.	saya memiliki keinginan untuk mencapai kekuasaan atau pengaruh dalam lingkungan kerja					
5.	saya cenderung mencari posisi atau tanggung jawab yang memberi saya kekuasaan atau pengaruh lebih besar?					

Sumber : Mc. Clellad (2016: 6)

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan (Y)						
1	kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan					
3	saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
4	saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
5	saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar mengguasai seluruh bagian dan dapat meningkatkan mutu kinerja					
6	saya menilai hubungan antara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari?					

Sumber : Robins (2016 : 260)

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA KUESIONER

HUBUNGAN KOMUNIKASI (X1)							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	5	5	4	26
3	4	5	4	4	5	5	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	5	5	5	4	28
7	4	3	5	2	4	4	22
8	5	5	4	5	5	5	29
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	4	5	4	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	4	4	5	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	4	5	4	5	28
21	4	3	4	4	4	2	21
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	5	4	25
24	5	4	4	4	5	5	27
25	4	5	5	5	5	5	29
26	4	4	5	4	4	5	26
27	4	5	4	5	5	4	27
28	4	5	4	5	5	4	27
29	4	5	4	5	5	4	27
30	4	4	5	4	4	5	26
31	4	4	4	5	4	5	26
32	4	4	5	4	4	5	26
33	4	4	5	4	4	5	26
34	4	5	4	5	5	4	27
35	4	5	4	5	5	4	27
36	4	5	3	4	5	5	26

MOTIVASI KERJA (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	3	3	19
3	5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	3	3	3	18
7	4	3	3	1	1	12
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18
11	5	4	5	4	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	4	2	2	15
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	4	4	22
19	5	5	5	3	3	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	4	4	21
22	4	4	4	2	1	15
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	3	19
25	5	5	5	4	4	23
26	4	4	5	4	4	21
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	5	5	5	23
29	4	4	4	5	4	21
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	5	5	4	22
34	4	4	5	5	5	23
35	4	5	4	5	5	23
36	4	4	5	5	5	23

KINERJA KARYAWAN (Y)							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	4	4	4	4	26
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	3	3	22
4	3	5	4	4	4	1	21
5	5	3	4	5	5	1	23
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	3	4	23
8	5	5	4	4	5	4	27
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	4	4	5	5	5	27
13	5	5	5	4	4	4	27
14	5	4	5	5	3	4	26
15	3	5	5	5	4	5	27
16	4	5	5	5	5	1	25
17	4	5	4	5	4	5	27
18	4	4	4	4	4	5	25
19	5	5	5	4	4	4	27
20	5	5	5	5	5	4	29
21	5	5	4	4	3	1	22
22	4	5	4	4	3	2	22
23	4	4	5	3	4	4	24
24	5	4	5	4	5	4	27
25	5	4	4	3	4	4	24
26	4	3	5	3	3	1	19
27	5	5	5	4	4	2	25
28	4	3	4	4	4	3	22
29	4	4	5	5	4	4	26
30	5	4	5	4	4	4	26
31	3	2	4	4	4	1	18
32	5	4	5	4	4	5	27
33	4	5	5	5	5	4	28
34	4	3	3	2	3	1	16
35	4	4	4	4	4	4	24
36	3	4	3	4	5	5	24

LAMPIRAN 3 : DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Umur	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode
1	Andi Dirham	Pria	1	32	2	S1	3
2	Muhammad Abghi Ilman	Pria	1	25	1	S1	3
3	Dian Anggraeny	Wanita	2	32	2	S2	4
4	Zara Zefdrani H	Wanita	2	35	2	S1	3
5	Aspar	Pria	1	28	2	D3	2
6	Muhammad Arfiansyah	Pria	1	27	2	S1	3
7	Lisa	Wanita	2	29	2	S1	3
8	Muhammad Firdaus	Pria	1	28	2	D3	2
9	Rio	Pria	1	31	2	S1	3
10	Nurdewi	Wanita	2	26	2	S1	3
11	Fadel	Pria	1	33	2	S2	4
12	Ika Wirawaty Amransyah	Wanita	2	27	2	S1	3
13	Fajrin	Pria	1	32	2	S1	3
14	Melati	Wanita	2	28	2	S1	3
15	Aida	Wanita	2	30	2	S1	3
16	Azriana	Wanita	2	34	2	S1	3
17	Rahma	Wanita	2	28	2	D3	2
18	Aida	Wanita	2	32	2	S1	3
19	Lusiana	Wanita	2	29	2	S1	3
20	Syaiful	Pria	1	30	2	S1	3
21	Wawan	Pria	1	29	2	S1	3
22	Haqvati	Wanita	2	32	2	S1	3
23	Sahril	Pria	1	27	2	S1	3
24	Lia	Wanita	2	28	2	S1	3
25	Jihan	Wanita	2	27	2	S1	3
26	Fahrul	Pria	1	28	2	D3	2
27	Siti Fatimah	Wanita	2	33	2	S1	3
28	Alfiansha	Pria	1	28	2	S1	3
29	Wahdah	Wanita	2	36	3	S2	4
30	Muhammad Akbar	Pria	1	36	3	S1	3
31	Asni Andriani Putri	Wanita	2	23	1	D3	2
32	Fuji Hikmah Azka	Wanita	2	25	1	D3	2
33	Nurul Latifa Maulani	Wanita	2	31	2	D3	2
34	Armys	Wanita	2	32	2	S1	3
35	Angga Dwi Andhana	Pria	1	22	1	S1	3
36	Dwi Ardian	Pria	1	33	2	S1	3

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS STATISTIK, DESKRIPTIF

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		1,56	1,94	2,89
Minimum		1	1	2
Maximum		2	3	4

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	16	44,4	44,4	44,4
	Wanita	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	4	11,1	11,1	11,1
	26-35	30	83,3	83,3	94,4
	36-55	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	19,4	19,4	19,4
	S1	26	72,2	72,2	91,7
	S2	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5 : HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,295	,233	,303	,273	,371*	,595**
	Sig. (2-tailed)		,080	,171	,072	,108	,026	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,295	1	,038	,746**	,686**	,419*	,830**
	Sig. (2-tailed)	,080		,828	,000	,000	,011	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,233	,038	1	,061	-,045	,370*	,408*
	Sig. (2-tailed)	,171	,828		,724	,793	,026	,014
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	,303	,746**	,061	1	,517**	,216	,745**
	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,724		,001	,206	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	,273	,686**	-,045	,517**	1	,198	,661**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000	,793	,001		,247	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	,371*	,419*	,370*	,216	,198	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,026	,011	,026	,206	,247		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
TX1	Pearson Correlation	,595**	,830**	,408*	,745**	,661**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,555**	,154	,054	,234	,406*
	Sig. (2-tailed)		,000	,370	,755	,170	,014
	N	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,555**	1	,496**	,495**	,602**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,002	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	,154	,496**	1	,558**	,566**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,370	,002		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	,054	,495**	,558**	1	,902**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,755	,002	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	,234	,602**	,566**	,902**	1	,936**
	Sig. (2-tailed)	,170	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36
TX2	Pearson Correlation	,406*	,769**	,721**	,884**	,936**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TY
Y.1	Pearson Correlation	1	,290	,387*	,050	,151	,172	,485**
	Sig. (2-tailed)		,087	,020	,772	,379	,315	,003
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	,290	1	,355*	,386*	,253	,316	,663**
	Sig. (2-tailed)	,087		,034	,020	,136	,060	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	,387*	,355*	1	,374*	,223	,197	,585**
	Sig. (2-tailed)	,020	,034		,025	,192	,250	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36

Y.4	Pearson Correlation	,050	,386*	,374*	1	,482**	,293	,640**
	Sig. (2-tailed)	,772	,020	,025		,003	,083	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	,151	,253	,223	,482**	1	,343*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,379	,136	,192	,003		,040	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	,172	,316	,197	,293	,343*	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,315	,060	,250	,083	,040		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
TY	Pearson Correlation	,485**	,663**	,585**	,640**	,624**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	6

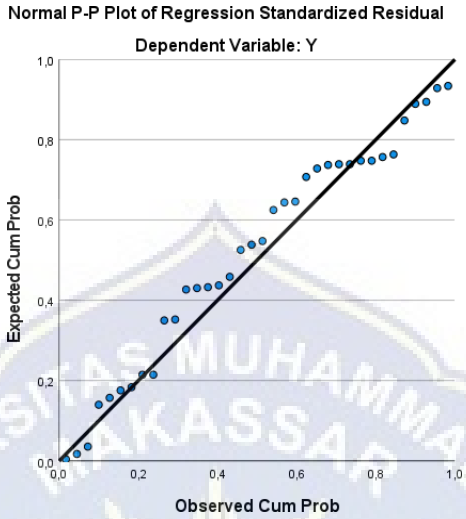
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hubungan Komunikasi	36	21,00	30,00	26,3889	2,23323
Motivasi Kerja	36	12,00	25,00	21,0000	2,88840
Kinerja	36	16,00	30,00	24,8056	3,15159
Valid N (listwise)	36				

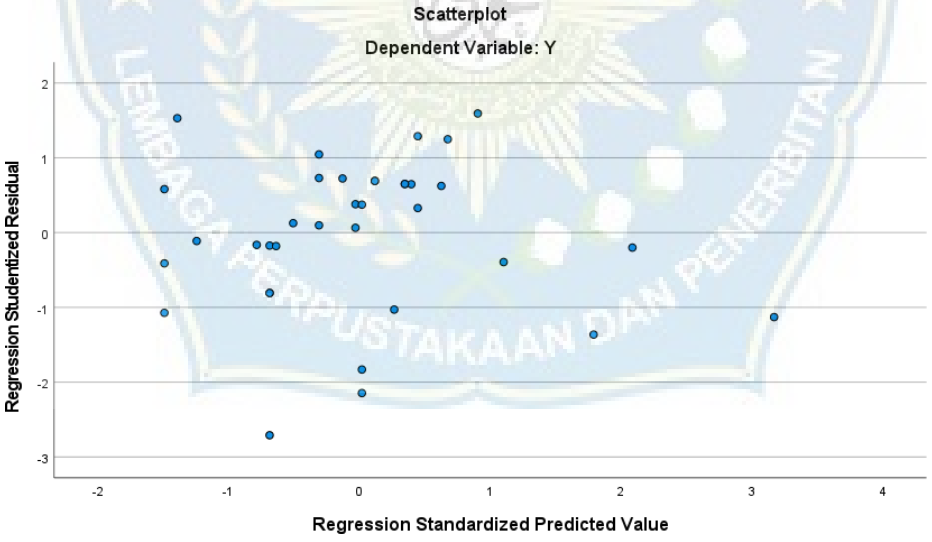
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 6 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



2. Uji Heterokedastitas



LAMPIRAN 7 : HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA

1. Analisis Statistik Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,900	6,593		4,232	,000
	X1	,019	,270	,013	3,069	,945
	X2	,124	,209	,114	2,594	,557
a.Dependent Variable : Y						

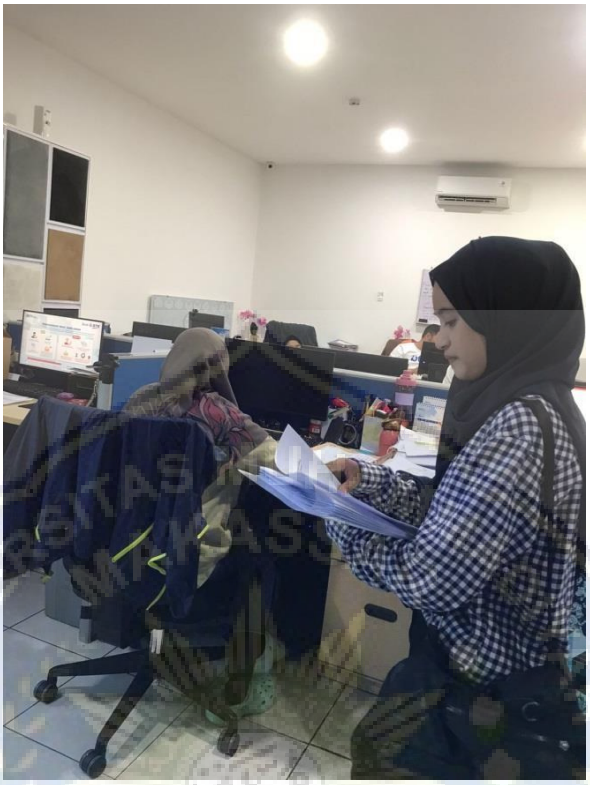
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

2. Uji Hipotesis

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,900	6,593		4,232	,000
	X1	,019	,270	,013	3,069	,945
	X2	,124	,209	,114	2,594	,557
a.Dependent Variable : Y						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

LAMPIRAN 8 : DOKUMENTASI



LAMPIRAN 9 : SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3952/05/C.4-VIII/III/1445/2024 — 22 March 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal — 12 Ramadhan 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di –
Makassar

اَلسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 229/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 22 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **HARIATI**
No. Stambuk : **10572 1103520**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Hubungan Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Maret 2024 s/d 27 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

اَلسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

03-24

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 10 : SURAT IZIN PENELITIAN

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl.Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : http://simap-new.sulselprov.go.id Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: **6941/S.01/PTSP/2024**	**Kepada Yth.**
Lampiran	: -	Pimpinan Bank BTN Syariah Makassar
Perihal	: **Izin penelitian**	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3952/05/C.4-VIII/III1445/2024 tanggal 22 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: **HARIATI**
Nomor Pokok	: 105721103520
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

ptsp
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh Hubungan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. ***22 Maret s.d 22 April 2024***

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami ***menyetujui*** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 22 Maret 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

LAMPIRAN 11 : SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

BUMN UNTUK INDONESIA

Bank BTN
Sahabat Keluarga Indonesia

No. : 403 /S/MKS/Supp/IV/2024
Lamp : -
Kepada Yth :
Sdri. Hariati
Di –
Tempat

Makassar, 03 April 2024

Perihal : Izin / Rekomendasi Penelitian

Menunjuk surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu No. 6941/S.01/PTSP/2024 Perihal Izin Penelitian pada Tanggal 22 Maret 2024. Maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan tersebut dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Makassar dengan data sebagai berikut :

   Nama : Hariati
   Nomer Pokok : 105721103520
   Program Studi : Manajeman

2. Mengupayakan agar pada saat kegiatan Penelitian tidak mengganggu kegiatan operasional Bank.
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
4. Menyerahkan 1 (satu) rangkap hasil kegiatan Penelitian kepada pihak Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar.
5. Bersedia dan berjanji menjaga kerahasiaan Bank.
6. Surat izin / rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku bila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk.
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

CABANG SYARIAH MAKASSAR

HASRUL
SYARIAH MAKASSAR

Nur Hidayah Setiyono
DBM Supporting

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk,
Kantor Cabang Syariah Makassar
Jl. A.P. Pettarani No 21, Makassar 90111 – Indonesia

T : (0411) 3613399 / 3613499
F : (0411) 3620795

E : kcs.makassar@btn.co.id
www.btn.co.id

No.NPWP. 01.001.609.5-812.002

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 12 : SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN

BUMN UNTUK INDONESIA

btn

No. :536/S/MKS/Supp/V/2024

Makassar, 15 Mei 2024

Kepada Yth :
Sdri. Hariati
Di –
Tempat

Perihal : **SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN**

Menunjuk perihal tersebut di atas, dengan ini kami nyatakan bahwa :

Nama	**: Hariati**
Nomer Induk	**: 105721103520**
Program Studi	**: Manajemen**

Yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitian di Kantor Bank BTN KC Syariah Makassar, dalam rangka pemenuhan data penulisan dan pembuatan Tesis Mahasiswa yang berjudul :

"PENGARUH HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MAKASSAR"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH MAKASSAR

CABANG SYARIAH MAKASSAR

Nur Hidayah Setiyono
DBM Supporting

Nirsyah Habibie
Operation Unit Head

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk,
Kantor Cabang Syariah Makassar
Jl. A.P. Pettarani No 21, Makassar 90111 – Indonesia
T : (0411) 3613399 / 3613499
F : (0411) 3620785
E : kcs.makassar@btn.co.id
www.btn.co.id
No.NPWP: 01.001.609.5-812.002

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Hariati
Nim : 105721103520
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Pernerbitan,

Nursinah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I HARIATI 105721103520

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:49PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406240213
File name: BAB_I_PENDAHULUAN_parafrase.docx (38.29K)
Word count: 689
Character count: 4575

AB I HARIATI 105721103520

ORIGINALITY REPORT

LULUS

10%	8%	7%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.lawinsider.com Internet Source	2%
2	Muhammad Yunus, Mochlasin Mochlasin. "Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan?", Journal of Management and Digital Business, 2021 Publication	2%
3	id.123dok.com Internet Source	2%
4	docobook.com Internet Source	2%
5	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

BAB II HARIATI 105721103520

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:50PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406240456
File name: BAB_II_TINJAUAN_PUSTAKA_parafrase.docx (59.01K)
Word count: 3755
Character count: 25014

AB II HARIATI 105721103520

ORIGINALITY REPORT

25%	25%	9%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

LULUS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	4%
2	repository.iainsasbabel.ac.id Internet Source	4%
3	www.djkn.kemenkeu.go.id Internet Source	2%
4	repository.umpwr.ac.id:8080 Internet Source	2%
5	www.kumpulanpengertian.com Internet Source	2%
6	repository.narotama.ac.id Internet Source	2%
7	brainy.feb.unpas.ac.id Internet Source	2%
8	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	2%
9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%

10 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet Source
2%
11 etheses.iainponorogo.ac.id
Internet Source
2%
Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III HARIATI 105721103520

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:51PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406240618
File name: BAB_III_METODE_PENELITIAN_parafrase.docx (27.62K)
Word count: 1024
Character count: 6661

AB III HARIATI 105721103520

ORIGINALITY REPORT

LULUS

10%	11%	11%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dupendind.blogspot.com Internet Source	2%
2	ojs.fkipummy.ac.id Internet Source	2%
3	Agus Hendro Priyono, M. Fathoni. "Pengaruh Penerapan Metode Drill Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam", Al-I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam, 2019 Publication	2%
4	perspektifakuntansi.blogspot.com Internet Source	2%
5	Tety Darise, David Paul Elia Saerang, Anneke Wangkar. "ANALISIS PENERAPAN VARIABEL COSTING SEBAGAI ALAT UNTUK MENGHITUNG HARGA POKOK PRODUKSI PADA AKSAN BAKERY DI MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2016 Publication	2%
6	vdocuments.pub Internet Source	2%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV HARIATI 105721103520

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:51PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406240855
File name: BAB_IV_parafrase.docx (90.3K)
Word count: 2192
Character count: 13497

AB IV HARIATI 105721103520

ORIGINALITY REPORT

LULUS

10%	10%	5%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	4%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	3%
3	repo.ikippgribali.ac.id Internet Source	2%
4	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB V HARIATI 105721103520

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:52PM (UTC+0700)
Submission ID: 2406240946
File name: BAB_V_parafrase.docx (14.57K)
Word count: 150
Character count: 918

BAB V HARIATI 105721103520

ORIGINALITY REPORT

LULUS

5%	5%	0%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	5%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTART RIWAYAT HIDUP

HARIATI, panggilan Tathy/Haca lahir di Sinjai Pada Tanggal 4 Juli 2002 dari pasangan suami istri Bapak Alm.Abbas dan Ibu Sompung. Peneliti adalah anak Terakhir dari lima Bersaudara.

Peneliti sekarang bertempat tinggal di Barombong, Perumahan Bonto Biraeng Indah Blok C61 Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti Yaitu SDN 217 Maddakko Sinjai Barat Lulus Tahun 2014, Mts Mursyudut Thullab Lembanna Lulus tahun 2017, MA Mursyudut Thullab Lembanna Lulus tahun 2020 Dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar Sampai Sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Ujiversitas Muhammadiyah Makassar Studi Manajemen .