

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA  
KABUPATEN GOWA**

**HASIL PENELITIAN**

Oleh

**HERMAN B**

**105720512714**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Di susun dan diajukan oleh :**

**HERMAN B**

**105720512714**

**Kepada :**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa  
Nama Mahasiswa : Herman. B  
No.Stambuk/NIM : 105720512714  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, skripsi ini telah memenuhi syarat untuk dipertanggungjawabkan didepan tim penguji skripsi Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 03 Juli 2019.

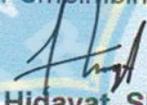
Makassar, Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

  
**Abdul Muttalib, SE.,MM**  
NIDN : 091125901

Pembimbing II

  
**M. Hidayat, SE.,MM**  
NIDN: 0909059001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, SE.,MM**  
NBM : 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Muh. Nur Rasyid, SE.,MM**  
NBM : 1085 576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Herman. B, NIM : 105720512714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0008/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 28 Syawal 1440 H/ 24 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

30 Syawal 1440 H

Makassar,

04 Juli 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Sri Andayaningsih, SE.,MM  
2. Sitti Marhumi, SE.,MM  
3. Nurinaya, ST.,MM  
4. Asdar, SE.,M.Si 

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE.,MM**  
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Herman. B  
No.Stambuk/NIM : 105720512714  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan 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, 04 Juli 2019

buat Pernyataan



Hermatir. B

Diketahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ketua Program Studi Manajemen



Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085 576

## **PERSEMBAHAN**

***Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada ayah BASRI, Ibu RAWIAH atas segala doa dan pengorbanan Beliau, keluarga dan sahabat-sahabat yang senantiasa berdoa serta membantu dengan tulus ikhlas baik moril maupun materi untuk keberhasilan penulis.***

### **MOTTO**

***Jangan pernah mengukur kesuksesan hanya dengan materi dan jabatan yang tinggi. Sungguh semua itu hanya akan membuatmu serakah dan hanya memikirkan dirimu sendiri.***

***Tapi...***

***Ukurlah kesuksesanmu dari segi seberapa banyak dan sesering mungkin kamu bermanfaat bagi yang lain, baik dalam hal ilmu maupun materi.***

## ABSTRAK

**HERMAN B, 2018**, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Abdul Muttalib, dan. Pembimbing II M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 32 responden Karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung 7,094 > t table 1,695 dan nilai signifikan < 0,05. Sehingga disimpulkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

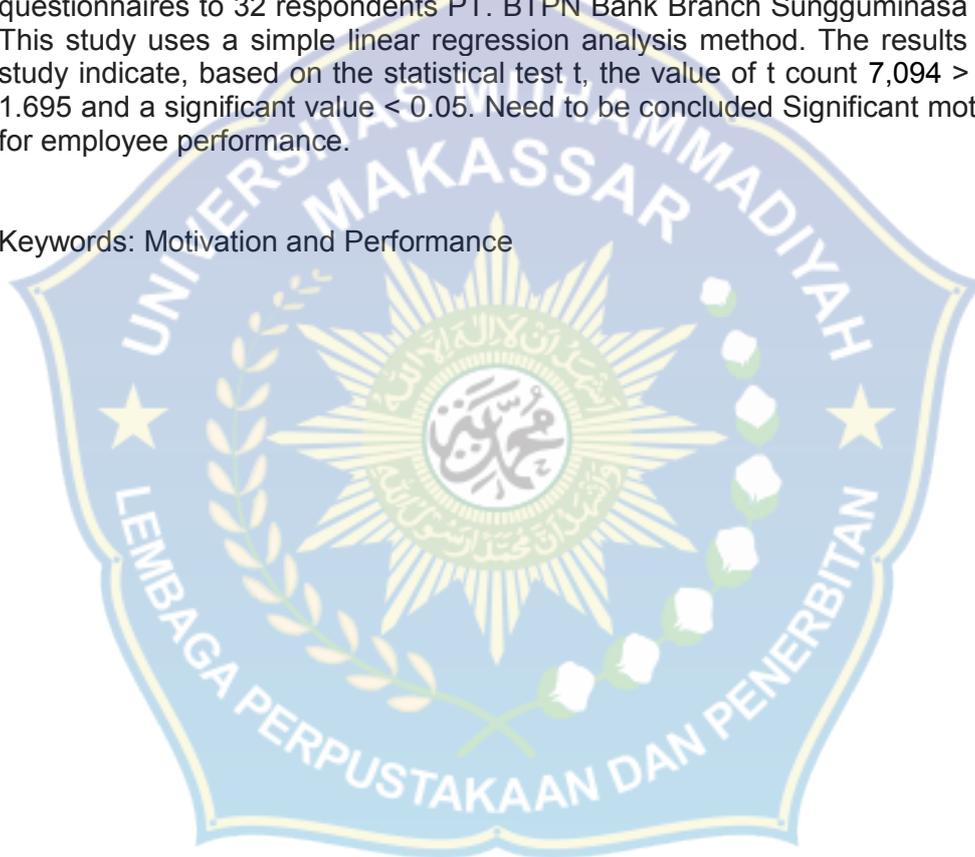
Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**HERMAN B, 2018**, Effect of Motivation on Employee Performance at PT. BANK BTPN Branch Sungguminasa Gowa, Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Abdul Muttalib, and. Advisor II M. Hidayat.

This study aims to study the Effect of Motivation on Employee Performance at PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Gowa. The type of research used is quantitative. Data collection is done by distributing questionnaires to 32 respondents PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Gowa. This study uses a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate, based on the statistical test t, the value of t count 7,094 > t table 1.695 and a significant value < 0.05. Need to be concluded Significant motivation for employee performance.

Keywords: Motivation and Performance



## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak 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 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Gowa”**.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak BASRI dan Ibu RAWIAH yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yng telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan 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 Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM dan M. Hidayat, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muttalib, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE ,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 12-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Terimah kasih teruntuk semua karabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, 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 sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb*

Makassar, 2018

**HERMAN B**



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK INDONESIA</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan penelitian .....	3
D. Manfaat penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
B. Kinerja .....	7
C. Pengertian Motivasi .....	10
D. Perbandingan motivasi Eksternal & Internal .....	11

E. Tinjauan Empiris.....	14
F. Kerangka Pikir.....	16
G. Hipotesis.....	18
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	19
C. Populasi Dan Sampel.....	19
D. Teknik Pengumpulan Data.....	20
E. Jenis dan Sumber Data.....	21
F. Definisi Operasional Variabel.....	21
G. Metode Analisis Data.....	22
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	25
B. Deskripsi Umum Responden.....	27
C. Hasil Penelitian.....	30
D. Hasil Pembahasan.....	41
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>43</b>
A. Kesimpulan.....	43
B. Saran.....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>45</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
2.1	Penelitian Empiris .....	14
4.1	Responden Berdasarkan Usia .....	27
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
4.3	Responden Berdasarkan Golongan .....	28
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	29
4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	29
4.6	Hasil Validitas Motivasi .....	31
4.7	Hasil Validitas Kinerja Karyawan.....	31
4.8	Hasil Reliabelitas Motivasi .....	32
4.9	Hasil Reliabelitas Kinerja Karyawan.....	33
4.10	Analisis Deskriptif Motivasi.....	34
4.11	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	35
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas .....	37
4.13	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	39
4.14	Hasil Koefisien Determinasi .....	40

## DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	18
4.1	Struktur Organisasi .....	26
4.2	Hasil Uji Normalitas.....	36



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Manajemen sumber manusia juga terdiri dari beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan, terjadi dalam konteks organisasi, berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, pengangkatan pegawai pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan tunjangan.

Mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi .

Tujuan sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber

kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Dalam (sedarmayanti 2017 : 19-49)

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya.

Jenis motivasi kerja diatas sering di gunakan oleh suatu perusahaan/organisasi, penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi kerja positif itu efektif dalam memberi semangat kerja pegawai. Motivasi kerja positif efektif untuk. Tetapi atasan/manager harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. (dalam husaini usman, 2010:253)

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja studi karyawan Bank

BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan BANK BTPN Sungguminasa Kabupaten Gowa.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur melalui Kepemimpinan, Sarana prasarana dan Pemberian insentif.

b. Bagi PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi Bank BTPN Sungguminasa agar memperhatikan faktor- faktor yang dapat memuaskan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Slamet (2012:26) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi dari pada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Dan masyarakat biasa memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan, 2011:10).

##### 2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2011:12):

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenagannya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-maalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job rekrutment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the righth man in the right place and the right man in the righ job*.
- c. Menetapkan progam kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasilakhir dari aktivitas. Sedangkan (Mathis dan Jackson,2011:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu (Mathis dan Jackson,2011:113) menjelaskan adalaga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik.

Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat

pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Simamora,2012:338).

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2010:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

## 2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah alat yang berguna untuk tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (performappraisal) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora,2012:415).

Menurut Simamora (2012:417) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain :

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerja dan standar kinerja pekerjaan
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja

Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi Menurut Bernardin Jhon (1976) dalam Rivai dan Ella (2011:557) terdapat tiga kriteria hasil kinerja yang dapat digunakan yaitu :

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang di inginkan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2012:21) bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim.

### **C. Pengertian Motivasi**

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karna motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Tujuan motivasi didalam perusahaan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan Program ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/team kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa di sebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang

termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### **D. Perbandingan motivasi Eksternal & Internal**

##### **a. Motivasi eksternal**

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang di pengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager yaitu meliputi penghargaan,kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manager yang meliputi hal-hal yang berkaitan denganpekerjaan seperti halnya gaji atau upah. Keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manager perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari pegawainya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manager dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai sedangkan motivasi negatif menggunakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

##### **b. Motivasi internal**

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja pegawai akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperang penting dalam

menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus-menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

**Tabel 1**

**Perbedaan motivasi Eksternal & Internal dalam lingkungan kerja**

Motivasi Eksternal	1. Upah gaji yang baik dan layak 2. kondisi kerja yang baik 3. Supervisi yang baik
Motivasi Internal	1. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang

Pada tabel diatas adalah pandangan dari william dan Devis(2012) yang membedakan motivasi eksternal dan internal, dalam lingkungan kerja, Berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari:

**1. Motivasi Eksternal**

- a. pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau memaksa sumber daya manusia agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

- b. kondisi kerja yang baik ,perasaan puas dan senang dalam bekerja lingkungan organisasi,sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja,baik yang bersifat/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik yang menyangkut faktor sarana dan prasana,seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan,ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain.
- c. supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati,menilai dan membantu sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien,merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi,karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki,meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

## 2. Motivasi internal

- a. pekerjaan yang menyenangkan,pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan,disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya namun pekerjaan yang berat dan kelompok juga akan menyenangkan,jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerja sama yang efektif dan efisien.
- b. pekerjaan yang menarik,setiap sumber daya manusia akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi,latar belakang pengalaman,pendidikan,keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasanya,kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

- c. pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja.

### E. Tinjauan Empiris

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	<b>S Larasati (2014)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	<b>Kuantitatif</b>	Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	<b>Olivia Thedora (2015)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.sejahtera Motor Gemilang	<b>Kuantitatif</b>	Secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi relatedness menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi existence dan motivasi growth.
3.	<b>F Runtuwene (2015)</b>	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ajb bumiputera	<b>Kuantitatif</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa

				semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4.	<b>Ida Ayu Brahmasari (2008)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	<b>Kuantitatif</b>	Hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan.
5.	<b>Kiki Cahaya Setiawan (2015)</b>	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang	<b>Kuantitatif</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

## F. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, yang dapat dipengaruhi oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing karyawan. Peningkatan motivasi karyawan dapat diakibatkan oleh beberapa indikator dari motivasi dalam Sofyandi dan Garniwa (2007):

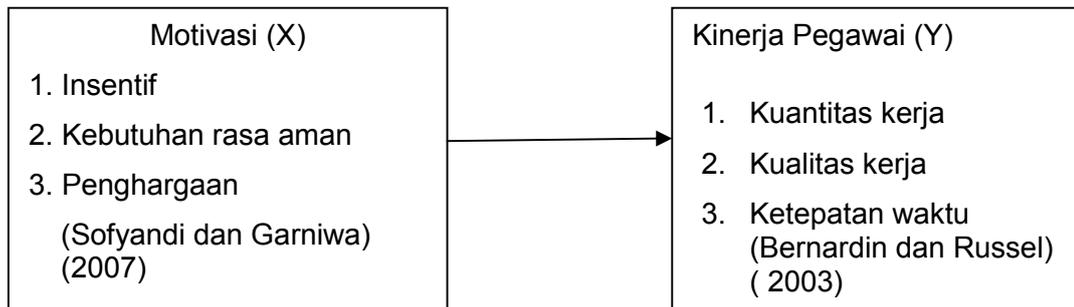
1. insentif dari perusahaan. Insentif merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan insentif secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian insentif tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

2. Kebutuhan Rasa aman ialah apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.
3. Penghargaan ialah kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk di hormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa indikator dalam Bernardin dan Russel (2003):

1. Kualitas kerja ialah tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas kerja ialah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu ialah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang di tetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

motivasi. Dengan demikian model teori dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

### G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka tersebut, maka penulis menetapkan hipotesis yaitu diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.BankBTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011:44).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai SDM Bank BTPN Sungguminasa dengan alamat Jl. Habibu Kulle No. 2, Sungguminasa, Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi selatan. Penelitian ini dilaksanakan kurang 2 bulan dari bulan November sampai dengan Desember 2018.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTPN Cab, sungguminasa yang berjumlah sebanyak 32 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 32 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Gowa.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

- a.) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari sekretariat Bank BTPN Cab. Sungguminasa baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b.) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari sekretariat Bank BTPN Cab. Sungguminasa yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

### 2. Sumber Data

- a.) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Bank BTPN Cab Sungguminasa yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b.) Data sekunder, yaitu data bersumber dari Bank BTPN Cab Sungguminasa ataupun dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

## F. Definisi operasional Variabel

### 1. Motivasi (X)

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karna motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan variable independen (x) dalam penelitian ini

## 2. Kinerja (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013:67). Adapun indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu.

## G. Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

- 1) jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)

2) jika  $r$  hitung negative dan  $r$  hitung  $< r$  table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable.

## 3. Analisis regresi sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X : Motivasi

a : Konstanta

b : Koefisien regresi Motivasi

e : Error

Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu peran auditor internal dilakukan dengan uji

koefisien determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh adjusted R square untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat PT. BTPN Cabang Sungguminasa

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

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

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

PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa kabupaten Gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal

bulan terdapat ada dokter yang standby dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

## 2. Visi-Misi PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

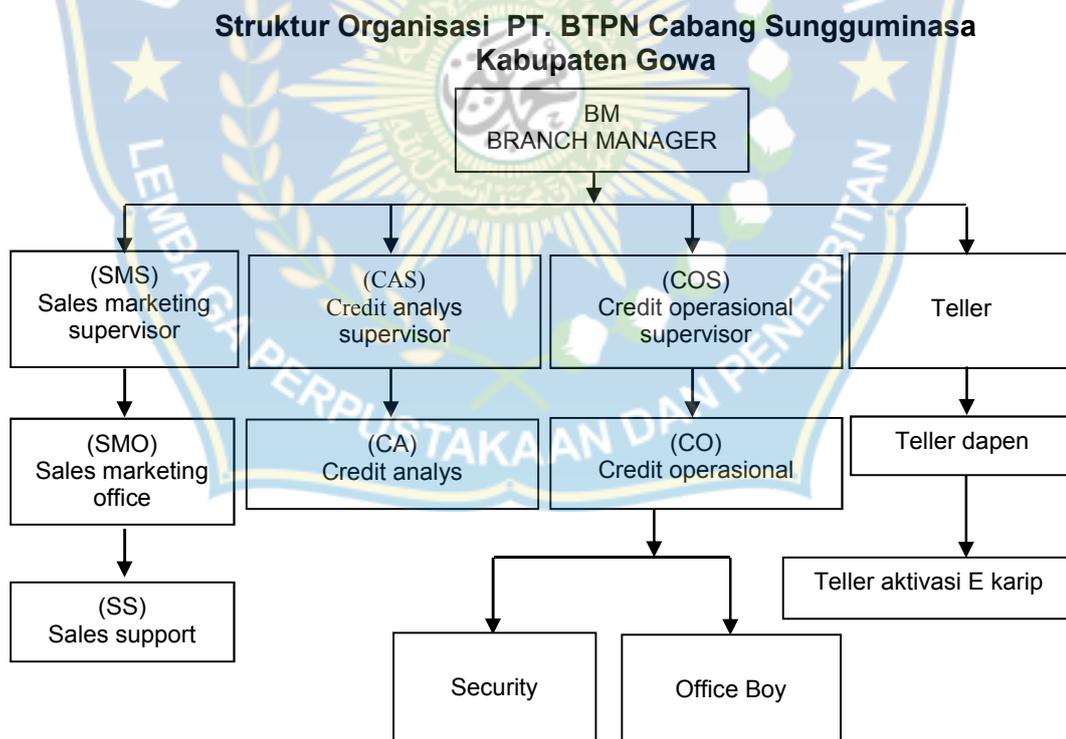
### a. Misi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

### b. Visi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesia.

## 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi

## B. Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

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

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

### 1. Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber : Data diolah 2018

Pada tabel 4.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

## 2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

## 3. Golongan Pangkat

Tabel 4.3

### Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat

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

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang ( 90,6% ), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang ( 9,4% ).

#### 4. Pendidikan

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	D3	2	6,3%
2	S1	27	84,4%
3	S2	2	6,3%
4	SMA	1	3,1%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

#### 5. Masa Bekerja

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

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

Sumber : Data diolah 2018

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

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a.  $(a, n-2)$ ,  $a = 5\%$  dan  $n$  adalah 32
- b. Jumlah responden sebanyak 32 responden untuk di uji
- c.  $r$  hitung (*tabel corrected item total correlation*)  $>$   $r$  tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

## a. Variabel Motivasi

**Tabel 4.6****Hasil Uji Validitas Motivasi (X)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,605	0,361	Valid
X2	0,569	0,361	Valid
X3	0,605	0,361	Valid
X4	0,610	0,361	Valid
X5	0,645	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

## b. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.7****Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,615	0,361	Valid
Y2	0,511	0,361	Valid
Y3	0,600	0,361	Valid
Y4	0,539	0,361	Valid
Y5	0,669	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

### a. Variabel Motivasi

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's</b>	<b>N Of Item</b>	<b>Keterangan</b>
	<b>Alpha</b>		
Motivasi	0,625	5	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel motivasi sebesar 0,625. Dengan demikian bahwa

pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

b. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,625	5	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember2018

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,625. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut.

a. Motivasi

Dalam penelitian Motivasi (X), ini digunakan 5 butir pernyataan untuk mengukur Motivasi, yaitu:

Tabel 4.10

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	12	37,5	18	56,3	2	6,3	0	0,0	0	0,0	4,31
2	X2	15	46,9	17	53,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,47
3	X3	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,50
4	X4	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,50
5	X5	15	46,9	16	50,0	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,44
Total Rata-Rata : 22,22												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang jawaban responden mengenai motivasi dapat diketahui bahwa nilai mean variabel semangat kerja 22,22. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X3 da X4 dengan nilai rata-rata 4,50. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,31.

b. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian kinerja karyawan (Y), ini digunakan 5 butir pernyataan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

Tabel 4.11

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	12	37,5	18	56,3	2	6,3	0	0,0	0	0,0	4,31
2	Y2	11	34,4	21	65,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,34
3	Y3	17	53,1	14	43,6	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,50
4	Y4	13	40,6	17	53,1	2	6,3	0	0,0	0	0,0	4,34
5	Y5	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,53
Total Rata-Rata : 22,02												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

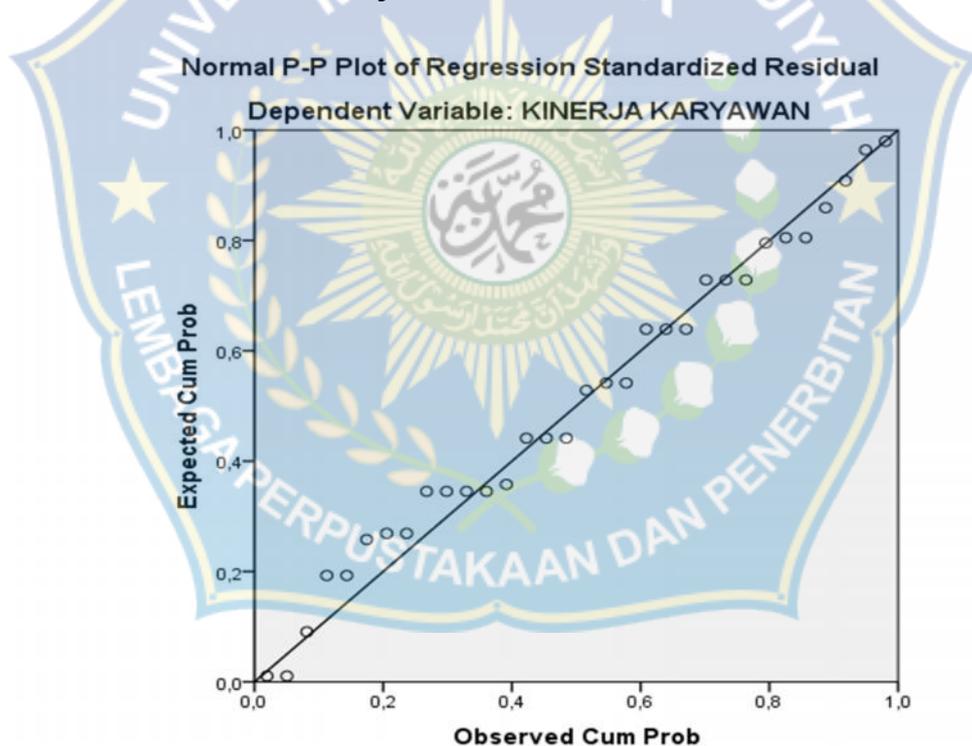
Berdasarkan tabel 4.11 diatas tentang jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel produktivitas kerja 22,02. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y5, dengan nilai rata-rata 4,53. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,31.

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis. Uji normalitas data dengan menggunakan pengolahan SPSS 22 untuk menghasilkan grafik tersebut :

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Secara Grafis**



**Sumber : data diolah dari (SPSS 22), Desember 2018**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal menandakan bahwa model

asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin terjadi saja berpengaruh.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	1,000	1,000
a. Dependent Variable: kinerja Karyawan			

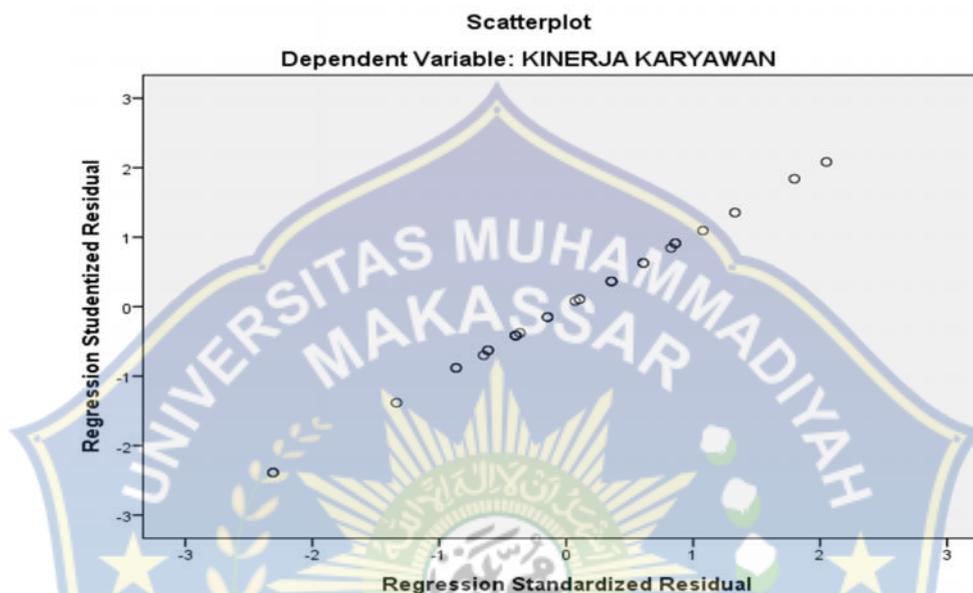
**Sumber : data diolah dari (SPSS 22), Desember 2018**

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dari hasil uji *Variance Inflation Factor (VIF)* pada hasil output SPSS.22, tabel *coefficient*, masing-masing variabel independen memiliki VIP dari < 10 yaitu untuk variabel motivasi 1,006, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel motivasi 1,000. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel

dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Gambar 4.3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara Grafis**



**Sumber : data diolah dari (SPSS 22), Desember 2018**

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011:107).

#### 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis

regresi linera sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,584	2,326		2,401	,023
	x	,741	,104	,792	7,094	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

$$Y = 5,584 + 0,741 X + e$$

a                      bX+e

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X : Motivasi

b : Koefisien Regresi Motivasi

e : Standar Kesalahan

a : Konstanta

Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,584 + 0,741 X$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 5,584 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,741, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 69,1 %

yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $7,094 > t$  tabel  $1,695$  dan nilai signifikan variabel  $X < 0,05$ .

#### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.14**

#### Hasil Koefisien Determinasi (important)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 <sup>a</sup>	,627	,614	1,029
a. Predictors : (constant), Motivasi				

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018**

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 61,4 % variasi pada variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel (Motivasi), sedangkan sisanya yang sebesar 38,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel  $X$  mempengaruhi secara langsung variabel  $Y$  sebesar 69,1 % sedangkan 38,6 % dipengaruhi oleh variabel lai

#### D. Hasil Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel Motivasi yaitu penilain kinerja dan variabel Kinerja yaitu peningkatan karir dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket motivasi dan kinerja karyawan terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel motivasi penilaian kinerja dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari  $r_{tabel}$  sedangkan variabel Kinerja peningkatan karir dikatakan tidak reliabel karena nilai alpha lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

Hasil diperoleh persamaan regresi Kinerja  $Y = 5,584 + 0,741$  motivasi yang berarti bila variabel Motivasi berada pada posisi 0 point maka nilai variabel kinerja sebesar 5,584 tidak mengalami perubahan dan bila variabel Motivasi mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,741, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel Motivasi terhadap Kinerja dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 69,1 % yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 7,094 > t_{tabel} 1,695$  dan nilai signifikan variabel Motivasi  $< 0,05$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasilakhir dari aktivitas.

Dalam Motivasi ada beberapa indikator seperti insentif, penghargaan.seperti yang terjadi di lapangan kurangnya penghargaan pada karyawan yang berprestasi,sehingga kurangnya kinerja.

Dalam pemberian insentif juga ada beberapa jenis jenis insentif.

- 1.insentif individual,yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing masing karyawan.
- 2.insentif kelompok,yaitu insentif yang di berikan berdasarkan standar dari masing masing kelompok.
- 3.rencana insentif,yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

Inilah yang diberikan perusahaan untuk menambahkan semangat kerja karyawan,maka dari itu motivasi berpengaruh sangat terhadap kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan karir karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dari Hasil diperoleh persamaan regresi Kinerja  $Y = 5,584 + 0,741$  motivasi yang berarti bila variabel Motivasi berada pada posisi 0 point maka nilai variabel kinerja sebesar 5,584 tidak mengalami perubahan dan bila variabel Motivasi mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 0,741, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel Motivasi terhadap Kinerja dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 69,1 % yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $7,094 > t$  tabel  $1,695$  dan nilai signifikan variabel Motivasi  $< 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis korelasi regresi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kiranya PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa:

1. Sebaiknya motivasi kerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan cara dari pihak manajemen memberikan tambahan insentif, dan bonus kepada karyawan yang mampu menghasilkan produk sesuai dengan target, datang tepat waktu serta hasil kerjanya sesuai yang diharapkan perusahaan..
2. Sebaiknya pihak manajerial selalu mengontrol fasilitas dan kebersihan lingkungan yang ada setiap sebulan sekali sehingga tidak ada fasilitas rusak yang masih digunakan oleh karyawan agar kinerja karyawan kembali semangat dan termotivasi dengan lingkungannya yang bersih.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti motivasi karyawan dan kinerja karyawan secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti dapat menambah variabel lain yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Bernardin, Russel. (2003) Definisi pengertian indikator kinerja.

*Brahmasari ayu ida (2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Vol 10 No 2 (2008)*  
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/>

Bungin, Burhan. 2011. *Methodologi penelitian Kuantitatif, edisi kedua jakarta : kencana*

Hasibuan, 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta Bumi Aksara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Larasati S, (2004) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utarta (witel bekasi) Vol 5, No 3 (2014)<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12167>

Mahmudi. 2012 : 21. *Manajemen Sumber daya manusia. Rineka cipta: Jakarta. Mangkunegara.*

Mahmudi. 2012:21. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta: Jakarta. Mangkunegara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Cetakan Pertama.* Penerbit PT. Remaja Rsodakarya : Bandung.

Mathis, dan Jackson.2012: 113 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat, Jakarta.

Olivia theдора (2015)Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera motor gemilang. <https://www.neliti.com/id/publications/36432>

Rivai, dan Ella 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (PT. Raja Grafindo, Jakarta), hlm.557.*

Runtuwene (2015)Pengaruh Motivasi kerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten minhasa selatan.( <https://ejournal.unsrat.ac.id/> di akses 11 september 2018.

Sedarmayanti 2017:19-49. *manajemen sumber daya manusia perusahaan cetakan kesembilan. Penerbit PT Refika Aditama Bandung.*

- Setiawan cahya kiki (2015) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) <https://www.Downloads/567-Article%20Text-1206-1-10-20160516.pdf>
- Silalahi, Ulber. 2013. Asas-asas Manajemen. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya:SMMAS
- Slamet, Achmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sofiyandi, Garniwa (2007) indikator motivasi kerja.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sulistyani, Ambar T. dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*.
- Sutrisno. 2012 : 151 Manejemen keuangan teori, konsep dan aplikasi yogyakarta ekonesia.
- William dan devis (2012) *Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagioan akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)*.



# LAMPIRAN



## Lampiran 1

### KUESIONER

1. No. Kuesioner : .....
2. Nama : ..... (Boleh tidak diisi)
3. Alamat : .....
4. Jenis Kelamin :  
 Laki-laki  
 Perempuan
5. Umur :  
 < 20 tahun  
 20-25 ahun  
 26-30 tahun  
 >30 tahun
6. lama kerja :  
 1-5 Tahun  
 5-10 tahun  
 4 Tahun

#### Petunjuk pengisian :

- Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia dan berilah alasan dari jawaban yang Saudara pilih.
- Keterangan jawaban sebagai berikut:  
STS : Sangat Tidak Setuju                      S : Setuju  
TS : Tidak Setuju                                SS : Sangat Setuju  
N : Netral

### A. Motivasi (X)

No	Motivasi	STS	TS	N	S	SS
1.	Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi					
2.	sarana prasarana yang memadai					
3.	Mengamati, menilai dan membantu karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien.					
4.	Ruang kerja yang bersih					
5.	Gaji pokok yang sesuai					

### A. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perlu adanya kualitas kerja yang harus dimiliki karyawan guna untuk meningkatkan produktifitas					
2.	Setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas diri untuk hasil yang maksimal					
3.	Peningkatan kuantitas dalam pekerjaan merupakan bentuk keberhasilan kerja					
4.	Salah satu bentuk sikap professional dalam bekerja dapat selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
5.	Menerapkan ketepatan waktu dalam pekerjaan dapat meningkatkan efesiensi kerja					

Lampiran 3

HASIL TABULASI DATA KUESIONER

N O	MOTIVASI (X)						KINERJA KARYAWAN (Y)					
	X1	X2	X3	X4	X5	JML	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JML
1	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23
2	3	4	5	3	4	19	3	4	5	3	4	19
3	4	4	3	4	3	18	4	5	3	4	3	19
4	3	4	5	4	4	20	3	4	5	4	4	20
5	4	5	4	3	4	20	4	5	4	3	4	20
6	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
7	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
13	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
15	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
16	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
17	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	21
18	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21
19	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24
21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
22	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24
23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
24	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23
25	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23
26	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24
27	4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	5	23
28	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23
29	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22
30	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22
31	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21
32	5	5	4	4	3	21	5	4	4	4	5	22



Created with

 **nitro**PDF professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](https://nitropdf.com/professional)

Lampiran 4

**NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT**

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Lampiran 5

**t-Tabel**

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

<b>df</b>	<b>Pr</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	

<b>115</b>	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
<b>116</b>	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
<b>117</b>	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
<b>118</b>	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
<b>119</b>	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
<b>120</b>	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954



## RIWAYAT HIDUP



**Herman B** panggilan **Emmang** Lahir di Bamba pada tanggal 08 Mei 1995 dari pasangan suami istri Bapak Basri dan Ibu Rawiah. Penulis adalah anak ke tujuh dari sembilan bersaudara . Penulis sekarang bertempat tinggal di Desa Bamba Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 124 Bamba lulus tahun 2007, SMP Negeri 1 Patampanua lulus tahun 2010, SMK Negeri 4 Pinrang lulus tahun 2013, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.