

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. Bank Jawa Barat (BJB)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
REZZA RIZKY RAMADHAN
NIM:2014511138

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

”Segalapujidansyukuratasnikmat ALLAH SWT.Penguasasemesta”alam,
yang
telahmemberikanhikmahdankemudahandalammenyusunskripsiini.Sehingg
askripsiinitelahselesai

” DipersembahkanuntukOrangtua.”

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini ,

Nama : RezzaRizkyRamadhan

NIM : 2014511138

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang
saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang
belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program
Sarjana ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya,
karena itu pertanggungjawabannya berada di
pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar,
maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor,

matrei

RezzaRizkyRamadhan

2014511138

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : REZZA RIZKY RAMADHAN
NIM : 2014511138
JudulSkripsi : PengaruhKepemimpinandan Motivasi terhadap
KinerjaKaryawan PT. Bank Jawa Barat (BJB).

Bogor,

Dosenpembimbing

Ir. S.M. ParulianTanjung, MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. Bank Jawa Barat (BJB)**



REZZA RIZKY RAMADHAN
NIM : 2014511138

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujipada hari Jumattanggal 09 Maret tahun 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. Sunarso, MM
Ketua | tandatangan.....
Tanggal : |
| 2. Dra.SitiMahmudah, MM
Anggota | tandatangan.....
Tanggal : |
| 3. Ir.SM. ParulianTanjung, M.M
Anggota | tandatangan.....
Tanggal : |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua program,

Dr.SusantiWidhiastuti SE.,MM

Tanggal :

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Didukung adanya motivasi yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB, serta mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. bank bjb.

Penelitian dilakukan di PT. bank bjb. dengan mengambil 37 karyawan sebagai sampel penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuisioner tertutup lima skala penelitian dan isangattidaksetuju sampai dengan sangat setuju sekali. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kemampuan motivasi dan disiplin karyawan.

Kata kunci :

Kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Leadership is a characteristic or type of behavior described by a leader in leading his subordinates to achieve a certain goal and is a factor that can not be separated from a leader. Supported by conducive motivation will create optimal performance. This study aims to describe and analyze the influence of leadership and motivation on employee performance PT.Bank BJB, and describe and analyze the influence of leadership and motivation simultaneously on the performance of employees of PT. bank bjb.

Research conducted at PT. bank bjb. by taking 37 employees as research samples got the results of research showing that there is a significant influence simultaneously leadership and motivation to variable employee performance. The data were collected by a closed questionnaire instrument of five research scales from strongly disagreeing to strongly agreeing once. The research was conducted quantitatively by describing the research data and doing inference analysis. Simple and double regression analysis is used as an analytical tool while hypothesis testing is done by t test and f test.

The study yielded three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: Leadership has a positive influence on employee performance; motivation has a positive influence on Performance. Leadership and motivation together have a positive influence on Employee Performance.

Based on these findings, to improve the performance of employees is recommended to make efforts to improve the ability of motivation and discipline employees

Keywords :

leadership, motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BJB”**

Penulis mengambil topik ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. SM. Parulian Tanjung, M. Ms selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Drs. Suyanto, SE, MM, M. Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan rekan kerja di PT. Bank Jawa Barat (BJB) yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Rekan – rekan mahasiswa/i. Program Sarjana STIE IPWIJA.
6. Orang tua saya serta keluarga yang senantiasa memberikan Doa dan dorongan pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor,

Penulis,

REZZA RIZKY RAMADHAN
NIM : 2014511138

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

1.5 Sistematika Penulisan	8
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA ”}	
.;2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	20-22
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis	23
 BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2 Desain Penelitian	25
3.3 Operasionalisasi Variable	25
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	31
3.5 Metode Pengumpulan Data	33
3.6 Instrumentasi Variable Penelitian	34
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	34
 BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	42
4.2 Pembahasan	68
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
 DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.6 Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.26 korelasi.....	46
Tabel 4.1 Hasil distribusifrekuensijeniskelamin.....	44
Tabel 4.3 Hasil distribusifrekuensiusia.....	45
Tabel 4.4 Hasil distribusifrekuensi lama kerja	47
Tabel 4.5 Hasil distribusifrekuensi status karyawan.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Relibilitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji T	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran.....	23
Gambar 4.1StrukturOrganisasiPT.BankJawa Barat.....	42
Gambar 4.2Grafikkaryawanberdasarkanjeniskelamin.....	43
Gambar 4.3Grafikkaryawanberdasarkanusia.....	44
Gambar 4.4Karyawanberdasarkan lama kerja.....	44
Gambar 4.5Respondenberdasarkan status karyawan.....	47

DAFTAR PUSTAKA

- Aliminsyah dan padji, 2003, Kamus Istilah Akuntansi, Bandung: CV. Trama Widya.
- Alex S. Nitisemito, 2003, Manajemen Personalia, Edisi Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amirullah, 2015, Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim. Jakarta : Mitra Wacana media
- Aulia (2007), sumber: *e-jurnal pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang*
- Azwar (2009), sumber: *e-jurnal pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komunikasi dan prestasi kerja karyawan pada rumah sakit bedah medical centre.*
- Bohlar and dan Snell, 2010. *Principles of human resource Management* ed. Mason. OH. South western. Cengage learning
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bukuseru.
- Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Harrison. Zulganef. 2006. *Pemodelan persamaan struktur dan Aplikasi AMOS*. Sbandung. Pustaka.

- Hendra (2007), sumber: e-
jurnalpengaruhkepemimpinanterhadapkinerjakaryawanpada PT. PLN
 CabangBlitar.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009,2011, *Manajemen : Dasar, Pengertian, danMasalahEdisiRevisi*. Jakarta :BumiAksara.
- IrhamFahmi, 2013. *PerilakuOrganisasiTeori. Aplikasi Dan Kasus*. Ed. 1. Bandung:
 PenerbitAlfabeta.
- KartiniKartono, 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Ed. 1 – 20. Jakarta :Rajawali
 Pers.
- Muhammad, 2007.*KomunikasiOrganisasi*. BumiAksara. Jakarta
- MiftahThoha, 2003. *PerilakuOrganisasiKonsepDasar Dan Kasus*. Ed. 1.Cet. 14.Jakarta
 : PT. Raja GrafindoPersada.
- Mangkunegara, 2010.*ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: PT
 RemajaRosdakarya.
- Mangkunegara, 2009.*ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: PT
 RemajaRosdakarya
- P.Robbins Dan A.judge, 2008, *PerilakuOrganisasi*. Ed. 12, Jakarta
 :PenerbitSalembaEmpat.
- Purwanto, 2011.*KomunikasiBisnis*. Jakarta :Penerbit Jakarta .
- Riduwan, 2009.*Dasar- DasarStatiska*, Bandung :PenerbitAlfabeta.
- Slamet. 2007, *KiatMeningkatkanKinerja*, cetakanpertama Jakarta: PT. Rirekacipta.
- Sondang Dan Siagian. 2016. *ManajemenSumberDayaManusia*, Ed.1 .Cet.24 Jakarta:
 selatan. PenerbitBumiAksara.

- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D)*. Bandung : Alfa beta.
- Sugiyono, 2008: 224-225. *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D)*. Bandung : Alfa beta.
- Soekidjonoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprpto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlanga.
- T. Hani Handoko. 2011, *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai. 2005, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*, Jakarta , PT. Raya Grafindo Persada.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya (resource) strategis dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategis tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusia adalah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi (Siagian, 2007).

Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Aliminsyah dan Padji, 2003:206-207). Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Pengertian kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17) . Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Slamet(2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan

sebagaimana yang telah ditentukan. Organisasi harus dapat melibatkan pemimpin dalam motivasi, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (sunyoto, 2012:34) kepemimpinan adalah sebagai mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (sunyoto,2012 :34), kepemimpinan adalah setiap upaya untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidak puasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins,2006).. Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara

positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Inggris motivation yang memiliki kata dasar motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik itu disadari maupun tidak disadari.

Pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan sebagai berikut:

M.Donald

pengertian motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula

T.HaniHandoko

mengemukakan bahwa Pengertian Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

A.AnwarPrabuMangkunegara

pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Morgan

mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah: keadaan yang mendorong tingkah laku, tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut, dan tujuan

Mitchell

motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan

H.HadariNawawi

mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Hasil penelitian Azwar (2009) yang membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi

kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diurikan bahwa untuk variabel kepemimpinan perilaku tugas (X1) yaitu sebesar 0,580 dan perilaku hubungan (X2) sebesar 0,241. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan perilaku tugas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Medical Centre.

Berdasarkan penelusuran awal yang dilakukan tentang gambaran kondisi perusahaan maka dengan dukungan fakta dan hasil pengamatan maka peneliti akan mengangkat topik “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BJB”.

1.2. Perumusan Masalah

Bedasarkan dengan latar belakang masalah maka bisa dirumuskan. Telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawannya pada PT.Bank BJB?
- b. Apakah Motivasi pada Kantor PT. Bank BJB berpengaruh terhadap Kinerja karyawannya?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawannya pada PT.Bank BJB?

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian terhadap hal tersebut yakni.

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BJB.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan bisa menambah pengetahuan pada bidang kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan bisa di gunakan untuk acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan di bidang MSDM terutama yang berkaitan pada kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini semoga dapat di pakai untuk masukan bagi perusahaan ketika menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini semoga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BJB.

1.5.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibawah ini adalah:

Bab 1: pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Berisi tentang landasan-landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, penjelasan dari masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

Bab 3: Metode Penelitian

Menguraikan variable penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis

Bab 4: Hasil dan Pembahasan r

Menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan yang secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Berikut beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut.

Manajemen secara pengertian sebagaimana dikemukakan oleh Mary Parker Follet adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Segala sesuatu yang perlu dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Tujuan tersebut sangat beragam, tergantung dari jenis sebuah organisasi. Tisnawati.s (2005:15) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasibuan.(2011: 2) dan adapun menurut Sikula bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, perorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan

untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Hasibuan (2011:2)

Dalam literature mengenai permasalahan manajemen, kita temukan macam-macam definisi tentang istilah manajemen, adapun menurut G.R. Terry. Menyatakan manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia. Secara sederhana manajemen adalah melaksanakan perbuatan-perbuatan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain. Kartono (2014:168)

2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. (Kurniawan S. & Tisnawati S, 2005: 13)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen

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 mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait''kebutuhan bisnis.''
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

7. Memastikan bahwa orang menilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
8. Mengelola karyawan yang beragam memperhatikan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
9. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
10. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan. (Sendarmayati,2013:13)

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

- a. Tujuan untuk perusahaan
- b. Tujuan untuk karyawan

Kepentingan tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan lagi dalam kesatuan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak, pendekatan MSDM ini dinilai gagal. Pendekatan ini terbilang baru dan diperkenalkan. Latar belakangnya, SDM tidak saja dipandang sebagai unsure produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan keperibadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. (Mangkuprawira, 2005: 14)

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan berkerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4) manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang di perlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan(*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan,(Tisnawati dan Kurniawan. 2005:194)

2.2.3 Kinerja Karyawan

Amstrong dan Baron, (1998:15) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

Simamora, (2003:45) Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya

Wahyudi Kumorotomo, (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap

Jadi gambaran kinerja karyawan di bank bjb yang berlokasi di cileungsi tepatnya di jl.raya alternative cileungsi-cibubur ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 45karyawan yang terbagi menjadi 3 sift untuk kepentingan secara agar kinerja secara optimal.

Definisi Konseptual Kinerja karyawan.

daribeberapa pernyataan teori bahwa:

untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

2.2.4 Kepemimpinan

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa Sumber Daya Manusia memegang kepemimpinan peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi semua itu tidak akan selalu berjalan dengan lancar,seringkali setiap perusahaan mengalami masalah menyangkut sumber daya manusia yang diantaranya tentang rendahnya hubungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. Salah satu penyebab dari rendahnya hubungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. diakibatkan dari pengaruh dari seorang pemimpin.Berbagai definisi kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli, di bawah ini beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli.Terkait dengan pemahaman dan definisi tersebut diatas, perdebatan juga muncul ketika dihadapkan pada istilah lain yaitu perbedaan pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin.Jadi pemimpin adalah seorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan.Adapun kepemimpinan ada di dalam setiap diri manusia, dan kepemimpinan dalam organisasi adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan mempunyai dua makna, yaitu: (1) yang bersangkutan diterima dilingkungannya sebagai seorang pemimpin, baik formal maupun informal, dan (2) sebuah karakter yang pasti dimiliki setiap manusia sebagai

ciptaan tuhan, karena kita memimpin diri kita sendiri untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya. (Nimran dan Amirullah, 2012)

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari factor individu/pribadi dengan faktor situasi. Beberapa definisi dapat disebutkan. Pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/ zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu. (Kartono 2014:38)

Kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sebagaimana besar mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagian kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan organisasi. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal. Seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah

organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan hak-hak formal tertentu kepada para manajernya. Bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. Kita menemukan bahwa kepemimpinan nonformal yaitu, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal suatu organisasi sering kali sama pentingnya dengan atau malah lebih penting dari pada pengaruh formal. Dengan perkataan lain, pemimpin bisa muncul dari dalam suatu kelompok dan dari pengangkatan serta penunjukan yang sifatnya formal. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektivitasnya optimal. Di dunia yang serba dinamis seperti sekarang ini, kita membutuhkan pemimpin-pemimpin yang berani menentang status, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut. Kita juga membutuhkan para manajer untuk merumuskan rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien, dan mengawasi operasi sehari-hari. (Robbins dan Judge, 2008: 49)

Definisi Konseptual Kepemimpinan.

daribeberapa pernyataan teori bahwa:

sebuah hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran

dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (*inner peace*) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).

2.2.5 Motivasi

Pengertian motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Teori Motivasi (Robbin, 2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Kemudian (Nimran, 2005:47) mendefinisikan Motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.

(Ngalim Purwanto, 2000. Dikutip dari Nursalam, 2002) Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

(Sbrotell & Kaluzny, 1994 dalam Nursalam, 2002) Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku

daribeberapa pernyataan teori bahwa:

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata 'motivasi' mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik".

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel penelitian terdahulu

No	Penelitian	
1	Riski (2013) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan	
	Variabel	Hasil
	variabel (X) Kepemimpinan variabel (Y) kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,654, dengan demikian berarti bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sekitar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
No	Penelitian	
2	Hendra (2007) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Cabang Blitar	
	Variabel	Hasil
	variabel (X) gaya kepemimpinan	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji . Berdasarkan dari nilai R^2 (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa kinerja karyawan

	Variabel (Y) Kinerja Karyawan	dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan dengan variabel kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan bahwa terhitung > tabel.
No	Penelitian	
3	Rogerio Stevanus (2012) Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Koperasi kredit kosayu di kota malang	
	Variabel	Hasil
	variabel (X)kepemimpinan	. Hasil peneltian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu di Kota Malang. Berdasarkan hasil koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diketahui bahwa variabel perilaku tugas mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan
	Variabel (X) kepuasan kerja pegawai	

No	Penelitian	
	Anisa (2012) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan pada Rumah sakit medika	
4	Variabel	Hasil
	<p>variabel (X) gaya kepemimpinan</p> <p>Variabel (X) Motivasi</p> <p>variabel (Y) Prestasi kerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Medika. Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel maka dapat diurikan bahwa untuk variabel kepemimpinan perilaku tugas (X1) yaitu sebesar 0,580 dan perilaku hubungan (X2) sebesar 0,241. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perilaku tugas mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Medical Centre.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Atas masalah yang timbul terhadap pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Kerangka pemikiran berfungsi untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan usulan penelitian.

Tugas akhir saya ini mencari hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, oleh karena itu saya akan mencari data tentang kepemimpinan dan motivasi.

Sesudah itu saya akan mengolah data-data itu untuk mendapatkan jawaban mengenai hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis 1: Diduga Kepemimpinan di PT.Bank BJB berpengaruh terhadap Kinerja karyawannya

Hipotesis 2:Diduga Motivasi karyawan PT.Bank BJB berpengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 3: Diduga Kepemimpinan dalam Motivasi karyawan di PT.Bank BJB secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Tempat Dan Waktu Penelitian

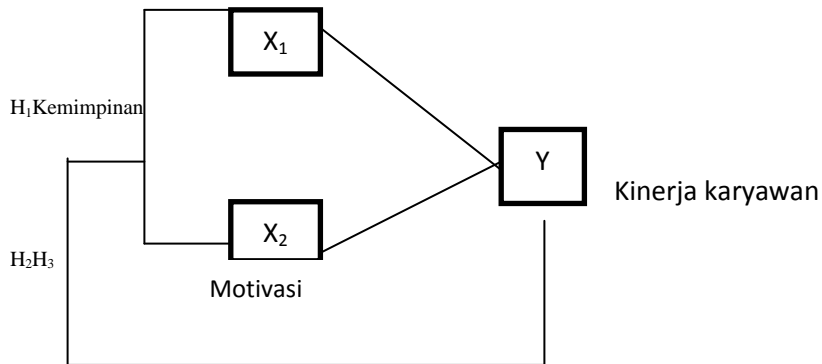
Tempat penelitian dilakukan di PT. Bank BJB berlokasi di jalan Transyogi Cileungsi Kec.Cileungsi.Kabupaten Bogor.

Tabel 3.1 jadwal pelaksanaan penelitian

No	kegiatan	November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Terdahulu												
2	Penyusunan Proposal												
3	pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

3.2. Disain Penelitian

Gambar 3.2. Desain Penelitian



Variabel penelitian sebagai berikut:

(X_1) = kepemimpinan

(X_2) = Motivasi

(Y) = Kinerja karyawan

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel (X_1) = Kepemimpinan

Variabel (X_2) = Motivasi

Variabel (Y) = Kinerja karyawan

3.3.1. Definisi Variabel (X_1)

Indikator Pengukuran Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi- fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan akan prestasi dalam bekerja

3. Hal tersebut mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

4. Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

5. Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan- keputusan dan memecahkan masalah- masalah dengan cakap dan tepat

6. Kepercayaan Diri

Pandangan terhadap dirinya tentang kemampuan untuk menghadapi masalah. Sumber: Edwin Giselli (dalam Handoko, 2011)

3.3.2. Definisi variabel (X_2)

Menurut pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli

1. Menurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
2. Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
3. Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

4. Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

Maka indikator – indikator motivasi antara lain adalah.Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya : kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.

Didalam hal tersebut mempengaruhi semua segala bentuk untuk meningkatkan pencapaian diri agar menjadi lebih baik dan berkembang akan adanya suatu dorongan dan cara pola pikir dan sebagainya.

2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.

Kondisi tersebut sangatlah berpengaruh kepada faktor lingkungan yang ada dan rangsangan atas segala presepsi disinilah harus bisa diatasi dan berkembang dengan caraa keluar dari situasi tersebut dan menemukan kondisi kerja yang nyaman.

3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

Awal sebuah Motivasi untuk menyesuaikan dan mendorong agar kinerja dapat meningkat dan oleh karena itu harus di butuhkan sinergi secara bersama tentunya.

4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak : pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.

Faktor pendukung dan faktor pendorong agar menjadi sebuah rangsangan dan masukan agar menjadi lebih kuat atas kinerja tersebut dan tentunya pendukung tersebut sangatlah penting bagi kita dalam melangkah dalam kinerja tentunya.

5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu

Ini adalah semua bentuk atas Kinerja dan tentunya Motivasi tersebut akan timbul dengan sendirinya dan oleh karena itu dibutuhkan dorongan yang kuat.

6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu

Perilaku tersebut akan muncul dalam suasana Kinerja dan tentunya Motivasi tersebut sangatlah penting dan sangat berguna atas dampak berubahnya perilaku agar kinerja dapat sangat penting untuk menjadi aktif.

7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

Penting dan sangatlah berguna karena ini adalah Motivasi dan target Kinerja yang akan lebih baik dan bermanfaat tentunya.

3.3.3. Definisi variabel (Y) =

Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :75) mengemukakan bahwa indikator Kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan indikator masing-masing variabel, diejawantahkan menjadi kuesioner, dimana variabel disiplin kerja (X_1) terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan, variabel

motivasi (X_2) terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan, dan variabel (Y) terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan.

Operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
<p>Kepemimpinan(X_1)</p> <p>Kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kebutuhan akan prestasi dalam bekerja 3. Pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses 4. Kecerdasan 5. Ketegasan 6. Kepercayaan Diri 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10
<p>Motivasi (X_2)</p> <p>Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu Segala Unsur 2. Situasi dan Persepsi 3. Proses penyesuaian terhadap kerjanya 4. Tingkat pemahaman 5. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak 6. Perilaku oleh individu 7. Timbul persepsi, cita-cita dan tujuan 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10

<p>Kinerja(Y) Menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124)“Kinerjaadalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang saesuai dengan tugas dan fungsinya.”Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.</p>	<p>1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10</p>
--	--	-----------------------------------

3.4. Populasi, sampel, dan Metode Sampling

- a. Populasi sampel data untuk penelitian adalah karyawan yang bekerja di bidang keuangan dan perbankan, yakni terdiri PT. Bank BJB, yang berada di Cileungsi, Jawa Barat yang berjumlah 40 orang
- b. Sampel yang di ambil sebagai obyek penelitian adalah karyawan PT. Bank BJB yang terdiri dari 37 (Tiga Puluh Tujuh) karyawan shift 1, 2 dan shift 3, sehingga sampel yang diambil sebanyak 37 sampel karyawan.
- c. Teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan teknik sensus. Melalui sebaran Questionnaire proposional sebagai berikut :

Tabel sebaran sampel sebagai berikut :

Dengan populasi karyawan PT. Bank BJB terdiri dari

Tabel 3.3 Populasi karyawan

Jumlah Karyawan	
Bagian Frontliner	5
Bagian Back Office	21
Bagian Bisnis	3
Bagian staf	11
Total	40

Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$:

Tabel 3.4 jumlah sampel karyawan

sampel populasi karyawan PT. Bank BJB		
bagian Frontliner	$5/40 \times 37 = 4,625$ dibulatkan	5 orang
bagian Back Office	$21/40 \times 37 = 19,42$ dibulatkan	19 orang
bagian Bisnis	$3/40 \times 37 = 2,7$ dibulatkan	3 Orang
bagian Staf	$11/40 \times 37 = 10,17$ dibulatkan	10 orang
jumlah sampel		37 orang

Sehingga sampel yang di ambil dari populasi sebesar 37 (tiga puluh tujuh) orang, secara proporsional

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Suprpto :2009)Data adalah segala sesuatu yang di ketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi;

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui sumber data primer, atas dasar pembagian kuesioner terhadap 37 (tiga puluh tujuh) orang, karyawan PT. BankBJB dan data sekunder yang didapat dari catatan para ahli dan pihak lain.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2009: 76), “instrument penelitian adalah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variable penelitian”.

Sugiyono (2009: 86), menyatakan bahwa “jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradi dari sangat positif sampai negative, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor”.

Tabel 3.5 Skor

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan, kemudian

menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-f, koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi. Dengan menggunakan bantuan *SPSS For Window Versi 16.0*.

3.7.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2006).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006)

Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti, syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu. Yang harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach.

Suatu instrument alat ukur dikatakan reliable dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ adalah reliable (Malhotra, 2002: 293). Jika instrument alat ukur nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka alat ukur tersebut tidak reliable.

3.7.2. Uji Normalitas

Skewness-kurtosis Test diperkenalkan oleh *D'Agostino dan Belanger* pada tahun 1990. Bisa dikatakan uji ini merupakan uji yang paling reliable diantara yang lain, sebab akan tetap mendeteksi ketidak- normalan pada jumlah sampel berapapun, baik jumlah kecil maupun besar.

3.7.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

3.5 Tabel interpretasi koefisien korelasi

Nilai koefisien	Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja)

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

(X_1 = Kepemimpinan , X_2 = Motivasi)

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pada dasarnya menguji hipotesis adalah menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel. Menurut Sugiyono (2008:224- 225) menyatakan bahwa terdapat dua cara menaksir, yaitu: a point estimate dan interval estimate atau sering disebut confidence interval. A point estimate (titik taksiran) adalah suatu taksiran parameter populasi berdasarkan satu nilai data sampel. Sedangkan interval estimate

(taksiran interval) adalah suatu taksiran parameter populasi berdasarkan nilai interval data sampel.

Dalam Pengujian Hipotesis, diperlukan membuat 2 pertanyaan Hipotesis yaitu:

Pertanyaan Hipotesis Nol (H_0)

- membantahnya.
- Selalu mengandung pertanyaan “sama dengan”, “Tidak ada pengaruh”, “Tidak ada perbedaan”
- Dilambangkan dengan H_0
- Contoh : $H_0 : u_1 = u_2$ atau $H_0 : u_1 \leq u_2$

Pernyataan Hipotesis Alternatif (H_1)

- Pernyataan yang dinyatakan benar jika Hipotesis Nol (H_0) berhasil ditolak
- Dilambangkan dengan H_1 atau H_A
- Contoh $H_1 : u_1 \neq u_2$ atau $H_1 : u_1 > u_2$

3.7.4.1 Uji- t

Dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). langkah- langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; tidak ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

$H_a : b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. titik kritis yang dicari dari table distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, diman n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas
- c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka :
 - a) Jika $t_{\text{terhitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
 - b) Jika $t_{\text{terhitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen

3.7.4.2 Uji-F (Uji Silmutan)

Uji -F untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara silmutan signifikan terhadap nilai variabel terikat. Anova test atau Uji-F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan anova, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) =5% dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
- c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil F-hitung tersebut dibandingkan dengan F-tabel.

Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

- a. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistic signifikan. Artinya adanya pengaruh yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan. Artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel terikat dengan variabel bebas.

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel :

- a) Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Koefisien mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel (X). untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda