

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF BANK BTPN EMPLOYEES, SUNGGUMINASA BRANCH, GOWA REGENCY

Muh. Ramli

Universitas Mega Buana Palopo

Email: muh.ramli124@gmail.com

Sultan Sarda

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: sultansarda@unismuh.ac.id

Abstract

Research Entrepreneurship Study Program Faculty of Business Mega Buana Palopo University. This research aims to find out the leadership style and motivation to affect the performance of employees of Bank BTPN Sungguminasa Branch, Gowa Regency. The type of research used is quantitative. The data collection was conducted by distributing questionnaires to 32 respondents of Bank BTPN Sungguminasa Branch in Gowa Regency. This study uses multiple linear regression analysis methods. The results of this study show that, based on t statistical test, t calculated value for leadership style variable (X1) 3,233 > t table 1,695 and significant value 0.002 < 0.05. While motivation variable (X2) 5,637 > t table 1,695 and significant value 0.000 < 0.05. Therefore, it is concluded that the leadership style and motivation significantly affect the performance of employees of Bank BTPN Sungguminasa Branch in Gowa Regency.

Keywords: *Leadership Style, Motivation And Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian Program Studi Kewirausahaan Fakultas Bisnis Universitas Mega Buana Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 32 responden pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) 3.233 > t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Sedangkan variabel Motivasi (X2) 5,637 > t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin modern keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dari yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, agar manajemen menjadi efektif dan kunci bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat dapat mendorong semangat prestasi kerja karyawan.

Dalam perkembangan selanjutnya, negara-negara berkembang mulai mengikut sertakan diri pada aspek tersebut. Tidak hanya ekonomi yang dibangun, tapi mereka telah jauh melangkah mengupayakan terciptanya perusahaan yang fleksibel, dalam arti mampu meningkatkan daya saing di pasaran. Sehingga Negara berkembang pun tidak dengan mudah mengikuti arus global saja. Namun, mereka mampu berkompetisi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh. Manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

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. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh sesuai dengan perannya, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan di pandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Sehingga kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya

diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

E. Mulyasa (2012:108) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau “rangsangan” atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai instansi yang ada di daerah Gowa, PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa telah mengambil peranan dalam menyediakan pelayanan masyarakat yang berkepentingan khususnya masalah keuangan dan kebutuhan lainnya.

Suatu hal yang perlu diperhatikan oleh PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan prestasi untuk menunjang kelanjutan dan perkembangan hidup PT. Bank Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat bagaimana meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh. Manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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 bias memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan,2013:10).

2.2 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,2013:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa

yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu (Mathis dan Jackson,2013:113) menjelaskan adapula 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 (2013:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2.3 Gaya kepemimpinan

E. Mulyasa (2012:108) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas

pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar depan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Wahyudi (2012:123) mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang di tampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap anggota para kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Menurut Rivai (2012:42) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang di capai.

Kemudian Mulyadi dan Rivai (2012:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-pristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku

sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya (Gary Yukl, 2012:83). Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri pemimpin sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan berkerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan perusahaan.

Menurut Uno (2012:71) bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain. Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk berkerja keras. Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang.

Motivasi kerja yang dimiliki seseorang ternyata dapat mengalami perubahan, terkadang bisa naik dan suatu waktu juga bisa turun. Hal inilah yang menyebabkan seseorang terkadang dapat berkerja dengan penampilan kerja terbaiknya jika motivasi kerjanya sedang naik. Dan, tak jarang pula seseorang berkerja dengan malas-malasan jika kondisi motivasi kerjanya sedang turun.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

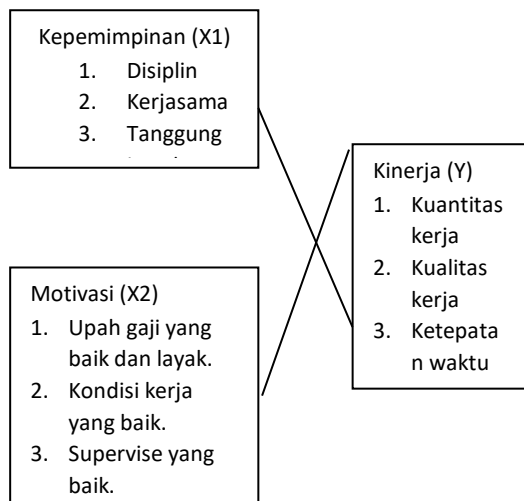
Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia berkerja pada suatu organisasi, karna motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk berkerja dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

2.5 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 pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki 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 pemberian 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. Dengan demikian model teori dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:64).

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini, data akan diolah menggunakan *software* komputer yaitu SPSS (*statistical package for social science*). Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tidak bebas (Y) secara bersama-sama.

Persamaan regresi Linear Berganda

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

e = Standar error

1) Uji Goodness Of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2013).

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2013).

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y, dan variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Hipotesis yang dipakai:Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$,maka H_o diterima atau bila probabilitas $t_{hitung} > 0,05 H_o$ diterima.

- $t_{hitung} > t_{tabel}$,maka H_o ditolak atau bila probabilitas $t_{hitung} < 0,05 H_1$ diterima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. 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.

- 1) ($a, n-2$), $a = 5\%$ dan n adalah 32
- 2) Jumlah responden sebanyak 32 responden untuk di uji
- 3) $r_{hitung} (tabel\ corrected\ item\ total\ correlation) > r_{tabel} (tabel\ product\ moment)$ 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 gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,536	0,361	Valid
X1.2	0,665	0,361	Valid
X1.3	0,604	0,361	Valid
X1.4	0,612	0,361	Valid
X1.5	0,745	0,361	Valid
X1.6	0,434	0,361	Valid
X1.7	0,669	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid pada semua item

pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,572	0,361	Valid
X2.2	0,686	0,361	Valid
X2.3	0,690	0,361	Valid
X2.4	0,717	0,361	Valid
X2.5	0,689	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan

berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,381	0,361	Valid
Y2	0,628	0,361	Valid
Y3	0,615	0,361	Valid
Y4	0,690	0,361	Valid
Y5	0,726	0,361	Valid
Y6	0,414	0,361	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,361.

1) 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 (a)*. 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 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Penilaian Kinerja	0,720	7	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,720. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

b) Variabel Motivasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Penilaian Kinerja	0,692	5	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Motivasi sebesar 0,692. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

c) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Peningkatan Karir	0,655	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kinerja Pegawai sebesar 0,655. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

1. 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.

1. Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian Gaya Kepemimpinan (X1), ini digunakan 7 butir pernyataan untuk mengukur gaya kepemimpinan, yaitu:

Tabel 4.12

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	14	43,8	17	53,1	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,41
2	X1.2	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,50
3	X1.3	12	37,5	20	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,38
4	X1.4	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,47
5	X1.5	12	37,5	19	59,4	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,34
6.	X1.6	12	37,5	20	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,38
7.	X1.7	12	37,5	19	59,4	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,34
Total Rata-Rata : 30,82												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas tentang jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel semangat kerja 30,82. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X1.2 dengan nilai rata-rata 4,50. Sedangkan

pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1.5 dan X1.7 dengan nilai rata-rata sebesar 4,34.

2. Motivasi

Dalam penelitian Motivasi (X2), ini digunakan 5 butir pernyataan untuk mengukur motivasi yaitu :

Tabel 4.13

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	14	43,8	17	53,1	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,41
2	X2.2	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,47
3	X2.3	12	37,5	20	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,38
4	X2.4	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,47
5.	X2.5	12	37,5	19	59,4	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,34
Total Rata-Rata : 22,07												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diatas tentang jawaban responden mengenai motivasi dapat diketahui bahwa nilai mean variabel motiasi 22,07. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X2.2 dan X2.4 , dengan nilai rata-rata 4,47. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-

rata terendah adalah pada pernyataan X2.5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,34.

3. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Kinerja Pegawai (Y), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

Tabel 4.14

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	11	34,4	18	56,3	3	9,4	0	0,0	0	0,0	4,25
2	Y2	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,47
3	Y3	12	37,5	20	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,38
4	Y4	16	50,0	15	46,9	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,47
5.	Y5	12	37,5	19	59,4	1	3,1	0	0,0	0	0,0	4,34
6.	Y6	13	40,6	19	59,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,41
Total Rata-Rata : 26,32												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas tentang jawaban responden mengenai kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kinerja pegawai 26,32. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y2 dan Y4, dengan nilai rata-rata 4,47. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,25.

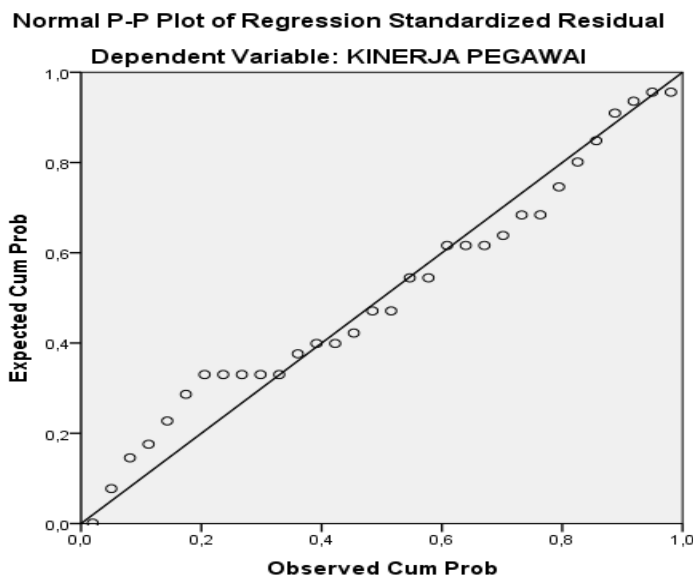
4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Norrmalitas 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 24 untuk menghasilkan grafik tersebut :

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Secara Grafis



Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

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 (gaya kepemimpinan, dan

motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

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 4.15
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,154	6,496
	Motivasi	,154	6,496
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Berdasarkan tabel 4.15 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 gaya kepemimpinan 6,496, variabel motivasi sebesar 6,496, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel gaya kepemimpinan ,154, untuk variabel motivasi ,154,. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel

independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah secara grafik.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara Grafis



Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

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 Berganda

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 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,432	1,061		3.233	,003
Gaya Kepemimpinan	,298	,087	,373	3,403	,002
Motivasi	,621	,110	,618	5,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

$$Y = 3,432 + 0,298 (X1) + 0,621 (X2) + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Gaya Kepemimpinan
- X2 : Motivasi
- b : Koefisien Regresi
- e : Standar Kesalahan

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh variable gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3.233 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,695. Maka dapat disimpulkan t hitung 3.233 > t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,002 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di terima (Ha diterima dan Ho ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang

signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai).

2) Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada tabel 4.16 nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 5,637 sedangkan nilai t tabel 1,695. Maka dapat disimpulkan t hitung 5,637 > t tabel 1,695 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima (Ha diterima dan Ho ditolak), artinya secara parsial

terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat Uji F merupakan pengujian keefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelas dapat dilihat hasil Uji F pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99,243	2	49,621	55,485	,000 ^b
Residual	5,632	29	,194		
Total	104,875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 55,485 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} 3,23. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,946	,943	,441
a. Predictors : (constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi				

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Februari 2021

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 94,3 % variasi pada variabel kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel (gaya kepemimpinan dan motivasi), sedangkan sisanya yang sebesar 5,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 94,3 % sedangkan 5,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut :

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 3.233 sedangkan t tabel 1,695. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel. Dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Bryan johannes (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

pada pt. bank negara indonesia,tbk (regional sales manado)” menghasilkan bahwa adanya hubungan langsung yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Senada dengan pendapat yang dijelaskan pada bab sebelumnya, yang mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan E. Mulyasa (2012:108).

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) adalah sebesar 5,637 sedangkan t tabel 1,695. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRI unit pasarterong Makassar.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh F Runtuwene (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa selatan” menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Senada dengan teori yang dijelaskan pada bab sebelumnya, Menurut Uno (2012:71) bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain. Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk bekerja keras. Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa dengan judul, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa, maka akan di berikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis uji t menunjukk bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

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

1. Peneliti menyarankan pimpinan PT. Bank BTPN Cabang sungguminasa Kabupaten Gowa hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide,saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Peneliti menyarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryanjohannes. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank negara indonesia, tbk. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Saputra Andri. 2014. Pengaruh gaya

- kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan statistik BPS kota padang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.2 No.2 (<https://media.neliti.com/media/publications/43020-ID>)
- Slamet, Achmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, Robhert.L dan Jack, John. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Mahmudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta. Mangkunegara.
- Rivai, Prof. Dr. Veithzal M.B.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. EdisiKedua. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: ekonisia.
- Rivai, vetzal dan sagala ela jauvani. 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktis*. Jakarta: PT Rasa Gravindo.
- E Mulyasa. 2012. *Praktik penelitian tindakan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyadi dan Rivai. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Letakan kesembilan.
- Gary Yukl. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (alih bahasa yusuf udaya)*. Jakarta: Edisi bahasa indonesia victory jaya abadi.
- Hamzah B. Uno, M. 2012. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program spss, semarang badan penerbit universitas di ponegoro*.
- Larasati. 2014. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (witel bekasi)*
- Olivia Theodora. 2015. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt.sejahtera motor gemilang*.