

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG
SYARIAH SURAKARTA, YOGYAKARTA DAN SEMARANG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

**ARIF AGUNG BACHTIAR
B.100 050 206**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

LEMBAR PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG SYARIAH
SURAKARTA, YOGYAKARTA DAN SEMARANG

Yang ditulis oleh: ARIF AGUNG BACHTIAR, NIM : B 100 050 206

Penandatanganan berpendapat bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Surakarta, Oktober 2009

Pembimbing Utama

(Dra. W. Mukharomah, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

(Drs. H. Syamsudin, MM)

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp. (0271) 717417 Surakarta - 57102

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ARIF AGUNG BACHTIAR**
NIRM : **B 100 050 206**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BTN CABANG SYARIAH DI SURAKARTA,
YOGYAKARTA DAN SEMARANG**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat dan serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Ekonomi dan atau gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, **7 NOVEMBER 2009**

Yang membuat pernyataan,

ARIF AGUNG BACHTIAR

HALAMAN MOTTO

*Manajemen yang baik adalah gabungan antara kepiawaian dan keadilan
(Abdurrahman Wahid)*

*Berbuat buruk kepada orang baik akan menghalangi anda mendapatkan
pemberiannya, berbuat baik kepada orang jahat menghindarkan anda dari
gangguannya (Sayyidina Ali)*

*Bintang-bintang di langit tak akan merasa kecil walau pun kita menyebutnya
kunang-kunang (Tagore)*

*Sesungguhnya musuh itu tidak ada, yang ada hanyalah saudara yang berlainan
pendapat (Mahatma Gandhi)*

*Pembohong terbesar adalah orang yang paling banyak bicara tentang dirinya
sendiri (Ovidius)*

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana terbaikku ini untuk keluarga besarku

(Bapak-Ibu tercinta, Tyas adikku

serta Keluarga besar Karangasem tersayang dan terkasih)

Yang selalu tidak henti-hentinya mencurahkan do'a dan restu, curahan kasih sayang, motivasi serta semangatnya, sehingga karya sederhanaaku ini dapat terselesaikan dengan baik

Semua pihak yang dengan kerelaan hati membantu dan memotivasi untuk menyelesaikan karya sederhana ini.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih Pelimpah Cinta. Yang Maha Penyayang yang tiada Terbilang. Dialah sesembahan semua yang berada di langit dan di bumi. Maha Mengetahui segala yang ada di hadapan dan di belakang mereka. Kekuasaan-Nya meliputi langit dan bumi dimana tempat kembali segala sesuatu yang ada dijagat Mayapada ini dan Dialah Maha Tinggi dan Maha Besar. Shalawat salam dan berkah tercurah penuh kepada Rasulullah Muhammad SAW. Manusia Pilihan, cahaya umat, yang membawa risalah Islam. Semoga tercurah juga kepada keluarganya, keturunan, sahabat serta siapa saja yang akan selalu mengikuti sunnah dan ketauladannya untuk mengarahkan kehidupan di dunia ini. Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG SYARIAH SURAKARTA, YOGYAKARTA DAN SEMARANG” ini penulis susun guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan tidak menutup kemungkinan membutuhkan begitu banyak saran dan kritikan yang bersifat membangun sehingga dapat membantu penulis untuk menyusun karya ini dengan lebih sempurna lagi di waktu yang akan datang. Maka tidaklah berlebihan apabila penulis juga berkenan menyampaikan rasa

terima kasih yang tulus dari hati yang terdalam kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Syamsudin, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Drs. Agus Muqorobin, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Ibu Irmawati, Ir. SE. Msi. selaku Pembimbing Akademik yang selama ini selalu memberikan arahan serta petunjuk dengan sabar dan bijaksana.
4. Ibu Dra. W. Mukharomah, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan segenap pikiran dan waktunya serta untuk kesabarannya dalam membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi mulai dari awal hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
6. Saudara/Saudari yang telah bersedia menjadi responden untuk data penelitian ini.
7. Bapak tersayang dan Ibu terkasih yang telah memberikan perhatian, motivasi, dorongan dan dukungan serta do'anya semoga jerih payahku selama ini sesuai dengan yang engkau harapkan.
8. Adikku Tyas serta Keluarga besar Karangasem terima kasih yang telah memberikan curahan kasih dan sayang serta do'anya.

9. Buat Mas-mas yang ada di “Fajar.Com“ makasih atas semua pikiran dan waktunya serta untuk kesabarannya dalam membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi mulai dari awal hingga selesai.
10. Teman-teman Kampus tanpa kalian aku tak akan jadi sekarang ini, makasih atas semua kerjasama dan canda tawa. Semoga persahabatan kita langgeng selalu.
11. Rekan dan teman-teman semua yang belum sempat aku sebutkan satu persatu, yang penting aku mau ngucapin makasih atas segala-galanya, aku tidak dapat membalas jasa-jasa kalian mungkin hanya karyaku ini yang dapat kupersembahkan untuk kalian semuanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayahnya kepada kita semua. Amiiin..!!!

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

Surakarta, Oktober 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Personalia	7
B. Kepemimpinan	10
C. Motivasi Kerja	15
D. Kinerja	18

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran	24
B. Definisi Operasional Variabel	25
C. Hipotesis	25
D. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel	26
E. Data dan Sumber Data	27
1. Jenis Data	27
2. Sumber Data	28
F. Metode Analisis Data	28
1. Analisis Kualitatif	28
2. Analisis Kuantitatif	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Sejarah Berdirinya Bank BTN dan Bank BTN Syariah Cabang Solo	39
2. Visi dan Misi	42
3. Strukur Organisasi	43
B. Hasil Analisis Data	45
1. Deskripsi Responden	45
2. Uji Instrumen Penelitian	48
3. Uji Asumsi Klasik	53
4. Uji Hipotesis	56
C. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran-saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Paradigma Ganda Dengan 2 Variabel Independen	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BTN Cabang Syariah	44

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan	46
Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel IV.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	49
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Valisitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel IV.9 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kuesioner	52
Tabel IV.10 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	53
Tabel IV.11 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.12 Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel IV.13 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Penelitian

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 6. Distribusi Nilai r_{tabel} Pada Taraf Signifikansi 5% dan 1%

Lampiran 7. Distribusi Nilai t_{tabel}

Lampiran 8. Distribusi Nilai $F_{0,05}$

Lampiran 9. Distribusi Tabel Durbin Watson Level of Significance $\alpha=0,05$

Lampiran 10 Surat Penelitian

ABSTRAKSI

Arif Agung Bachtiar, B 100.050.206. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG SYARIAH SURAKARTA, YOGYAKARTA DAN SEMARANG. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah: 1) Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang? 2) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang? 3) Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang?

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan obyek. Sampel penelitian yang diambil 50 responden berpedoman pendapat Roscoe. Pengambilan sampel dilakukan secara random acak, sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi: $Y = 18,827 + 0,281X_1 + 0,248X_2 + e$. Sehingga diketahui nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan = 0,281 dan variabel motivasi kerja = 0,248, dapat ditarik kesimpulan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan dari variabel motivasi kerja, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yang lebih besar dari variabel motivasi kerja. (2) Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan = 2,511 dan variabel motivasi kerja = 2,824 kedua nilai ini lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,012$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank BTN Kantor Cabang Syariah. (3) Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 18,310$ hasil ini lebih besar dari $F_{tabel} = 3,23$, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank BTN Kantor Cabang Syariah.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era persaingan saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat memiliki pemimpin yang tangguh dan diharapkan mampu memberikan ilham, dorongan, dan bimbingan kepada kelompok yang dipimpinnya serta sekaligus dapat menjadi figur yang menarik sehingga kelompok yang dipimpinnya akan berbuat hal yang serupa. Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan tidak datang begitu saja, tetapi harus tumbuh dalam pribadi seseorang menurut bakat tertentu.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan pelaku bisnis atau dunia usaha dimasa lalu atau dimasa sekarang terpaku pada investasi atau asset yang dimilikinya, mungkin ada benarnya karena melalui investasi atau modal yang ditanamkan itu merupakan salah satu faktor modal dalam pengadaan sarana dan prasarana dalam menunjang bisnis tersebut, termasuk biaya operasionalnya. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

Organisasi perusahaan senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam sebuah struktur dimana dapat membantu di dalam usaha dalam mencapai tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi perusahaan dapat mencapai prestasi, maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan perlengkapan termasuk mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya disebut sebagai sumber modal.

Setiap organisasi perusahaan menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna. Dengan demikian perlu adanya pengukuran, pengarahan, dan pengawasan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumber daya ini baik, manusianya maupun peralatannya disebut manajemen. Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan.

Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apa pun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut, disamping itu peranan pemimpin dalam memberikan motivasi pada karyawannya juga sangat dibutuhkan untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pada organisasi atau perusahaan manapun selalu dibutuhkan adanya karyawan yang terampil, mampu dan cakap sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan Kinerja yang baik untuk perusahaan, masyarakat, maupun karyawan itu sendiri. Karena begitu tingginya tuntutan akan kompetensi Sumber Daya Manusia dan pentingnya kedudukan manusia dalam organisasi, maka peran atasan atau pimpinan sangat penting untuk melihat sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Syari’ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang”**.

B. Perumusan Masalah

Untuk mendorong para karyawan meningkatkan prestasi dengan baik dibutuhkan keterampilan yang memperhatikan karyawannya dan dengan dilakukan penilaian Kinerja karyawan. Disamping faktor-faktor lainnya seperti pemberian balas jasa gaji, suasana lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, mutasi, ataupun pemberian promosi jabatan dan sebagainya. Mengingat banyaknya cara yang dapat berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan, maka penulis tidak mungkin membahas masalah-masalah tersebut

dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu untuk membahas masalah tersebut, peneliti dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang?
3. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan upaya peningkatan Kinerja pada khususnya.

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja karyawan, untuk dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini semoga dapat menjadi bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang yang bersifat ilmiah dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia serta efektivitasnya melalui gaya kepemimpinan terhadap peningkatan Kinerja karyawannya

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang di gunakan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memberikan penjelasan tentang pengertian manajemen, kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Disini diuraikan tentang kerangka pemikiran, penentuan hipotesis, populasi dan sampel penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum berdirinya perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Definisi manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan dari pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Flippo, 1990: 6). Definisi lain adalah manajemen personalia sebagai penarikan seleksi, pengembangan penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi (Handoko, 1999: 5).

Manajemen personalia menyangkut fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan baik individu maupun masyarakat seperti yang dikatakan Heidjrachman dan Husnan (1997: 5), yaitu: bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pemeliharaan serta pengawasan dari pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan baik individu maupun masyarakat.

Fungsi-fungsi dari manajemen personalia dapat dibedakan menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional (Ranupandjojo dan Husnan, 1994: 5-7): Fungsi manajerial terdiri dari: a) perencanaan, b) pengorganisasian, c) pengarahan, d) pengawasan. Sedangkan fungsi operasional terdiri dari: a) pengadaan b) pengembangan c) kompensasi d) integrasi dan e) pemeliharaan.

Perencanaan, setiap manajer pastilah menyadari arti pentingnya perencanaan karenanya mereka perlu mencurahkan sebagian besar waktunya untuk fungsi perencanaan ini. Untuk manajer personalia perencanaan berarti menentukan lebih dulu program personalia yang akan memerlukan partisipasi aktif dari manajer personalia sesuai dengan pengetahuannya di bidang personalia.

Pengorganisasian, organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan, maka manajemen personalia haruslah membentuk organisasi dan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan personalia dengan faktor-faktor fisik.

Pengarahan, adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan motivasi, saran-saran atau intruksi-intruksi kepada bawahan atau pekerja dalam pelaksanaan tugas mereka masing-masing agar benar-benar tertuju kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan

berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

Pengadaan tenaga kerja, fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan program penarikan tenaga kerja serta seleksi dan penempatannya. Pengadaan tenaga kerja bertujuan memperoleh jenis dan jumlah karyawan yang tepat.

Pengembangan tenaga kerja, pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan (*training*) yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi lebih penting karena berkembangnya teknologi, dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

Pemberian kompensasi, fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan.

Integrasi, dapat dikatakan sebagai usaha menghasilkan suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan perseorangan, masyarakat, dan organisasi. Adapun tugas dari manajer personalia adalah mempertimbangkan peranan dan sikap para karyawan dalam menerapkan azas-azas dan kebijaksanaan organisasi.

Pemeliharaan, fungsi operasional adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik para karyawan dan menjaga sikap yang menyenangkan. Kondisi fisik berhubungan dengan kesehatan dan keamanan, sedangkan sikap yang menyenangkan berhubungan dengan program pelayanan karyawan.

B. Kepemimpinan

Kebanyakan definisi tentang kepemimpinan menghubungkan fungsi pemimpin dalam organisasi dengan sasaran. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok. (Kadarman dan Udaya,1992).

Kepemimpinan diartikan suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (*interpersonal*) lewat proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan (Gibson, Ivancevich and Donnely, 2001: 263). Sementara pendapat lain definisi kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok (Stoner, 1997: 114). Definisi lain tentang kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2002: 62)

Uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin menyangkut orangnya. Sedangkan kepemimpinan menyangkut kemampuan orang tersebut dalam mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang dan mempunyai tujuan yang sama biasanya akan dipilih seseorang untuk memimpin kegiatan tersebut.

Kegiatannya dapat berupa kegiatan organisasi maupun kelompok masyarakat yang mempunyai tujuan tertentu.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan (Kartono, 1998: 33). Jadi pemimpin itu adalah seseorang 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.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang dan mempunyai tujuan yang sama biasanya akan dipilih seseorang untuk memimpin kegiatan tersebut. Kegiatannya dapat berupa kegiatan organisasi maupun kelompok masyarakat yang mempunyai tujuan tertentu. Tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut (Kartono, 1998:29): Teori Genetis, Teori Sosial, Teori Ekologis atau Sintetis.

Teori genetis menyatakan bahwa Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga. Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministis.

Teori sosial (lawan teori genetis) menyatakan bahwa Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.

Teori ekologis atau sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu), menyatakan bahwa Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak selalu suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan dasar tertentu.

Selanjutnya Arep dan Tanjung (2003: 23) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan sebagaimana telah dikemukakan diatas, yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia lazimnya digunakan 4 (empat) macam gaya kepemimpinan, yaitu Arep dan Tanjung (2003: 23-24): a) *Democratic Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan, b) *Dictatorial* atau *Autocratic Leadership*, yakni suatu gaya leadership yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan

pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun, c) *Paternalistic Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas, Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokratis. Sistem dapat diibaratkan diktator yang berselamatkan demokratis, d) *Free Rein Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijakan pengoperasian Manajemen Sumber Daya Manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

Ada beberapa ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan, (Siagian dalam Martoyo, 2000: 176) yaitu: a) Pendidikan umum yang luas yaitu menjelaskan setiap pemimpin harus Mempunyai pendidikan umum yang luas tidak usah dan memang tidak perlu diidentikan dan diidentifikasi dengan pendidikan tinggi dan pemilikan gelar akademis, b) Kemampuan analitis yaitu ciri ini menjelaskan bahwa pemimpin harus memiliki Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang, c) Memiliki daya ingat yang kuat maksudnya pemimpin harus memiliki ciri ini karena dengan daya ingat yang kuat diharapkan ia dapat menyaring hal-hal mana dan siapa-siapa yang relevan baginya dalam

melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan, d) Keterampilan berkomunikasi karena dengan hal ini seorang pemimpin dapat dengan mudah dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi, e) Pragmatis digunakan untuk Membuat keputusan yang dapat dilaksanakan oleh aparaturnya sesuai dengan kemampuan dan sumber-sumber yang tersedia, merupakan salah satu ciri yang dikehendaki dari seorang pemimpin, f) Kemampuan mendengar Salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan serta kemauannya mendengar pendapat dan saran orang lain, terutama bawahannya, g) Ketegasan karena ciri ini sangat penting digunakan seorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian.

Agar suatu organisasi atau perusahaan berjalan efektif, seorang pemimpin harus melaksanakan fungsi utamanya, yaitu (Heidjrahman dan Husnan, 2002: 218): a) Memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya, b) Menyusun “jalur” pencapaian tujuan (untuk melakukan hal ini pemimpin perlu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan bersamaan dengan pemenuhan kebutuhan para karyawan), c) Menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan, d) Mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisatoris.

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat berperan terhadap kehidupan organisasi, ada beberapa tanggung jawab yang harus dipegang seorang pemimpin (Martoyo, 2000: 180): a) Menentukan

tujuan pelaksanaan kerja realistis, b) Melengkapi para karyawan dengan sumber dana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, c) Mengkomunikasikan pada para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka, d) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif, e) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya, f) Menunjukkan perhatian kepada karyawan.

C. Motivasi kerja

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kekuatan kebutuhan yang dimiliki manusia. Pengertian motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (gerakan), sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif (Suradinata, 1996: 37). Demikian juga Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Banyak unsur lain yang dapat menerangkan terjadinya perilaku, dimana bahwa persepsi, kepribadian, dan lingkungan adalah unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku (Thoha, 1999: 197).

Sedangkan memotivasi manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukannya untuk berperan aktif mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan

bergerak ke arah yang telah ditentukan. Jadi motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya. Selanjutnya dalam kehidupannya manusia dapat memunculkan motivasi dalam dua cara, yaitu: a) Motivasi timbul karena dibuat, yaitu aktivitas untuk berbuat sesuatu kepada orang lain dalam hal ini untuk memotivasi pekerja atau pegawai. b) Motivasi murni yang timbul dari diri sendiri, faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu yang timbul dari dalam dirinya dan bisa mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau bergerak sesuai yang dikehendakinya.

Keterkaitan kedua cara tersebut sangat erat sehingga dapat membentuk motivasi yaitu kekuatan menggerakkan orang dan memberikan motivasi, berarti memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan agar mereka mau melakukan atau mengerjakan sesuatu. Sedangkan sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan dengan memastikan keinginan dan kebutuhan organisasi atau perorangan berada pada keadaan keseimbangan atau kesesuaian.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi motivasi manusia (Suradinata, 1996: 42), yaitu: Kebutuhan manusia, Dorongan dan disiplin, Penghargaan, Lingkungan, Pencapaian tujuan.

Lima faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap manusia agar dapat bergerak sehingga manusia berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan pribadi

maupun kebutuhan organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak.

Teori yang menekankan pada proses motivasi adalah untuk menjelaskan siklus bagaimana perilaku yang berorientasi pada pencapaian tujuan, diarahkan, dikendalikan, dibina dan dihentikan pada tingkat tertentu.

Pada dasarnya semua manusia mempunyai kebutuhan individu yang timbul dari dorongan dalam dirinya, setelah terdorong diikuti dengan rasionalitas di proses, dan timbul berupa ucapan, sikap, tingkah laku yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan, langkah selanjutnya diharapkan terpenuhinya kebutuhan.

Setelah terpenuhinya pemenuhan kebutuhan, proses selanjutnya dapat menimbulkan kebutuhan lainnya pada saat terpenuhinya kebutuhan saat itu, demikian seterusnya kehidupan manusia untuk memenuhi kebutuhan merupakan suatu sistem yang tidak akan puas dan tidak akan habis selama manusia hidup selalu merasa tidak puas dalam segala hal, selalu ada saja dalam hal tertentu merasa tidak puas.

Motivasi merupakan salah satu fungsi yang terdapat dalam manajemen, motivasi merupakan suatu objek penting karena motivasi akan mempengaruhi setiap perilaku diri individu-individu akan dipengaruhi oleh tujuan-tujuan individunya dalam bekerja untuk memuaskan kebutuhannya, oleh karena itu menjadi tugas dari pimpinan untuk menyelesaikan tujuan-tujuan pribadi para karyawannya dengan tujuan perusahaan dengan cara

memberikan motivasi yang konkrit dan positif, sehingga dari tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Indikator motivasi kerja menurut Polter dan Miles yang dikutip oleh Stoner (1990) adalah: a) Karakteristik perorangan seperti minat, dan kebutuhan yang dibawa dalam situasi kerja, b) Karakteristik pekerjaan seperti atribut dari tugas karyawan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan, c) Karakteristik pekerjaan berupa faktor-faktor dalam lingkungan kerja. Misalnya tinggi rendahnya prestasi, tinggi rendahnya perhatian perusahaan dalam orientasi tugas ataupun orientasi karyawan.

D. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001: 94). Kinerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting : yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur (Irawan, 2002: 11). Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan

unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai (Irawan, 2002: 11).

Ada juga yang berpendapat bahwa Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2000: 87). Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Sehubungan dengan kinerja, maka Prawirosentono (1999: 3) mengungkapkan bahwa kinerja seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Selanjutnya yang dikatakan oleh Irawan (2002: 20) bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal, misalnya bakat dan minatnya, kemampuan intelektual, lingkungan kerja, tipe

manajemen, karakteristik pimpinan, besarnya kompensasi, dan sebagainya. Semua faktor ini penting dan tidak boleh diabaikan. Namun dari semua faktor tersebut, motivasi adalah satu dari faktor-faktor yang paling penting. Apapun yang terjadi, jika motivasi buruk, maka besar kemungkinan kinerja tersebut akan buruk. Sebaliknya, jika motivasi baik, maka besar kemungkinan kinerja akan baik pula.

Data prestasi kerja itu penting untuk dianalisis, diantaranya sebagai dasar untuk pengambilan keputusan promosi dan kompensasi. Penilaian prestasi kerja juga merupakan sarana yang tersedia untuk mendiskusikan perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana atasan dapat memberikan umpan balik. Selain itu dapat juga menjadi sarana bagi atasan untuk mendiskusikan dengan karyawan tentang rencana pengembangan karyawan tersebut dimasa mendatang. Selanjutnya penilaian prestasi juga digunakan untuk mendiskusikan setiap defisiensi yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2001: 105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Dengan demikian prestasi kerja perlu dinilai untuk mengetahui bagaimana hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, seperti yang dikemukakan seorang ahli menyatakan bahwa dalam penilaian prestasi dengan mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan

mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkerjasama dengan karyawan lain sehingga semuanya memperoleh manfaat (Schuler dan Jackson, 1999).

Indikator-indikator prestasi kerja karyawan adalah: a) Karyawan diberikan kesempatan untuk menunjukan potensi dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi. b) Karyawan yang memiliki disiplin, dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi (Martoyo, 2000: 84)

Hal yang sama juga diungkapkan Heidjrachman (2000: 125) menyatakan bahwa indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah: a) Kuantitas dan kualitas pekerjaan, b) Kerjasama, c) Kepemimpinan, d) Kehati-hatian, d) Pengetahuan mengenai jabatan, e) Kejujuran, f) Kesetiaan, g) Dapat tidaknya diandalkan, h) Inisiatif.

Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003: 6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu

(kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Tika (2006: 121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.

Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*)

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

Penelitian Joko Purnomo (2004) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara” memperoleh kesimpulan bahwa dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan, hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, secara bersama-sama variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Suranta (2004) tentang Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel pemoderasi. Berdasarkan analisis uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan pengujian dengan uji F diketahui bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

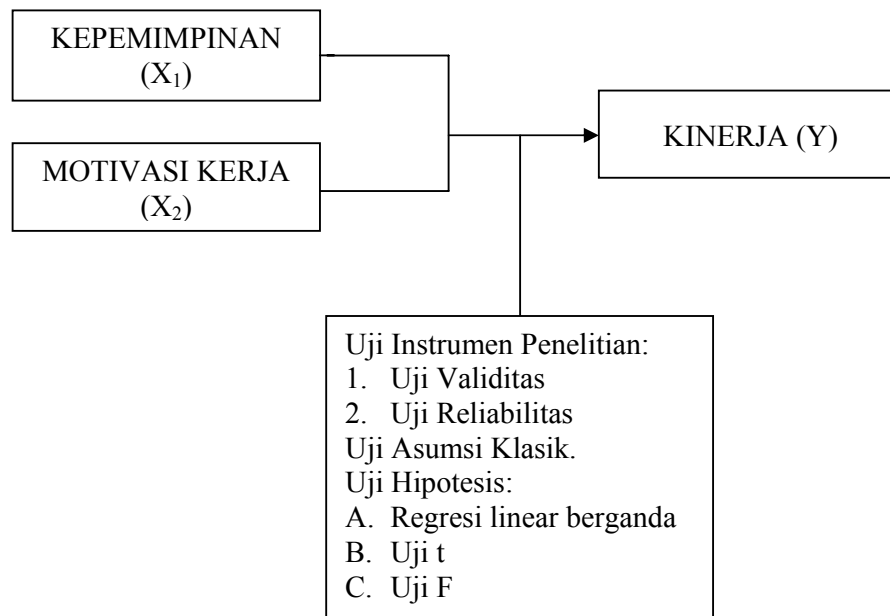
Penelitian Asep Priyatna (2007) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pemberian Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Keperawatan di RSUD Kabupaten Grobogan. Berdasarkan hasil uji t dari kelima variabel independen (variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pemberian kompensasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran

Di bawah ini secara garis besar, masalah-masalah yang akan diteliti dalam suatu kerangka pemikiran untuk memperjelas dan mengarahkan jalannya pemikiran agar tidak menyimpang dari pokok masalah.



Gambar 3.1

Paradigma Ganda Dengan 2 Variabel Independen

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y)

2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2)

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian agar lebih mudah dipahami diperlukan penjelasan tentang definisi operasional variabel, yang meliputi:

1. Variabel Dependen, yang termasuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
2. Variabel Independen, yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan adalah kemauan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang diperlukan diuji kebenarannya. Penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek yang ciri-cirinya hendak diduga (Djarwanto, 1994: 107). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Surakarta, Yogyakarta dan Semarang yang berjumlah 54 karyawan.

2. Sampel

Secara umum sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi/jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto, 1994:108).

Untuk menentukan besarnya sampel, maka perlu dipertimbangkan pendapat beberapa ahli tentang penentuan besarnya sampel. Ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, maka kesimpulan tentang keseluruhan populasi

dapat diperoleh. Besarnya sampel merupakan fungsi dari variasi pada parameter populasi yang tercakup dalam penelitian, dan merupakan fungsi dari ketetapan estimasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Cooper dan Emory, 1995: 198).

Pendapat Roscoe dalam Sekaran (2003:227) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian, yaitu: jumlah sampel lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 500 telah mencukupi untuk semua penelitian. Dalam penelitian multivariate, jumlah sampel seharusnya beberapa kali (lebih baik apabila 10 kali atau lebih) dari jumlah variabel dalam penelitian.

Berdasar pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe, yaitu 50 orang. Alasan terbatasnya waktu, dana dan sumber daya juga menjadi pertimbangan pemilihan sampel ini (Sekaran, 2003:252). Pengambilan sampel dilakukan secara random acak, sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

E. Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara maupun memberikan daftar pertanyaan guna mendapatkan data secara lengkap.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dengan cara mengutip laporan-laporan maupun catatan-catatan dari sumber lain misalnya dokumen-dokumen.

2. Sumber Data

Dalam usaha untuk memperoleh data, baik data primer maupun data sekunder serta agar data yang didapat mendukung penelitian ini secara lengkap. Maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan antara lain dengan cara:

a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Hal ini terutama berguna untuk mendapatkan gambaran tentang mekanisme pelaksanaan pemberian motivasi karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak perusahaan, dalam hal ini pencatatan hasil wawancara dilakukan oleh peneliti sendiri.

c. Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden. Daftar pertanyaan ini digunakan dengan cara mengutip sumber data sekunder yang relevan dengan masalah penelitian.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk alat yang bersifat uraian, monografis, maupun kasus yang tidak diukur secara langsung. Sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur kualifikasi. Teknik analisis melalui penalaran berdasarkan logika yang dimaksudkan untuk melengkapi kesimpulan melalui analisis kualitatif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau skoring (Sugiyono, 1999:13)

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji data kuisioner dan mengetahui kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi.

Pada obyek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Instrumen yang valid. Instrumen yang valid berarti alat ukurnya yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 1999:24)

Pengujian validitas ini dilakukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor tiap butir (x) dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \sqrt{N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

N = jumlah sampel

Σx = jumlah skor butir

Σy = jumlah skor total

Σxy = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Σx^2 = jumlah kuadrat skor butir

Σy^2 = jumlah kuadrat skor total

(Djarwanto dan Subagyo, 1993:327)

Koefisien korelasi ini merupakan korelasi valid apabila koefisien korelasi hitung > koefisien korelasi tabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data kuisioner. Suatu alat pengukur mempunyai tingkat reliabel yang tinggi, apabila alat tersebut dikenakan kepada kelompok yang sama, walaupun pada saat yang berbeda. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas angket, peneliti menggunakan rumus alpha. Adapun alpha tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right] \quad (\text{Arikunto, 2006:193})$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas item

k = banyaknya soal

α_b^2 = jumlah varian butir soal

α_t^2 = jumlah varian total

Hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dikatakan sebagai uji kriteria ekonomi untuk mengetahui bahwa hasil estimasi memenuhi asumsi dasar linier klasik. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi ini, maka diharapkan koefisien-koefisien yang diperoleh menjadi penaksir mempunyai sifat efisiensi, linier, dan tidak bias.

1) Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*). for Windows Vers. 10.0 Uji normalitas menggunakan uji satu sampel *kolmogorov-smirnov* (k-s). Uji k-s dilakukan dengan membandingkan tingkat kesesuaian antar distribusi skor *observarian* dengan suatu distribusi teoritis tertentu, uji ini menetapkan apakah skor-skor dalam sampel dapat dianggap berasal dari populasi yang sama dengan distribusi teoritis tertentu.

Pengujian satu sampel *Kolmogorov Smirnov* ini menggunakan pengujian dua sisi. Hasil pengujian dibandingkan dengan taraf signifikan. Apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi, maka distribusi data penelitian adalah normal. Sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi maka distribusi data tidak normal.

Hasil uji normalitas

- 1) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa data tidak berdistribusi normal.
- 2) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

2) Multikolineritas

Pengujian multikolineritas adalah untuk melihat apakah terdapat lebih dari satu hubungan linier antara variabel independen yang dijelaskan dari model regresi. Untuk mengetahui keberadaan multikolineritas digunakan analisis *Pearson Product Moment* yaitu jika nilai $r > 0,70$ maka dapat dikatakan ada gejala Multikolineritas atau petunjuk praktis yang umum adalah pada selang $-0,70$ sampai $0,70$ maka tidak ada gejala multikolineritas.

Salah satu cara untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh multikolineritas digunakan metode Klein's, *collinearity diagnostics*. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode *collinearitydiagnostics*, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai VIF atau *variance inflation factor*, jika VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih kecil dari 0 dan kurang dari 1, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas.

3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui adanya gejala ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Park* yaitu

dengan melakukan analisis regresi dengan menggunakan nilai residual sebagai variabel dependen yang diperoleh dari analisis regresi kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} .

Untuk pengujian heteroskedastisitas disini digunakan metode *Glejser* yaitu dengan meregreskan nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Ghozali, 2001:76) dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk pengujian Heteroskedastisitas menurut metoda *Glejser* adalah sebagai berikut:

- a) Dalam uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* digunakan program SPSS 10.0
- b) Lakukan regresi model lengkap dan dapatkan variabel residual (res).
- c) Absolutkan nilai residual (Absres).
- d) Regresikan Variabel Absolut (Absres) sebagai variabel terikat dengan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), sehingga persamaan regresi menjadi:

$$\text{AbsUt} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Dalam melihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 diterima artinya tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

c) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima artinya ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dalam melihat nilai probabilitas yang dihasilkan dengan membandingkan level of significance ($\alpha = 0,05$)

a) Jika angka probabilitas (sig) $> 0,05$, H_0 diterima artinya tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

b) Jika angka probabilitas (sig) $< 0,05$, H_0 ditolak artinya ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana adanya korelasi hubungan antara variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependennya. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson Test. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hasil-hasil estimasi suatu model regresi tidak mengandung korelasi serial diantara *error term*nya.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Dw = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2} \quad (\text{Gujarati, 1997: 467})$$

Langkah-langkah menguji autokorelasi:

a) Meregres OLS

b) Menghitung DW

c) Untuk ukuran sampel tertentu dan banyaknya variabel yang menjelaskan didapat nilai taksiran d_L dan d_U .

d) Jika H_0 adalah ujung yaitu bahwa tidak ada serial autokorelasi positif atau negatif maka:

$d < d_L$ = H_0 ditolak (ada autokorelasi positif)

$d > 4 - d_L$ = H_0 ditolak (ada autokorelasi negatif)

$d_U < d < 4 - d_U$ = H_0 diterima (tidak ada autokorelasi)

$d_L \leq d \leq d_U$ = H_0 pengujian tidak dapat disimpulkan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti dengan jalan menganalisis data yang telah diinput dan ditabulasikan. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

1) Regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji data, dan mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) sehingga diketahui tingkat signifikansi dari masing-masing variabel. bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = nilai variabel dependen (Kinerja)

x_1 = nilai variabel independen (kepemimpinan)

x_2 = nilai variable independent (motivasi kerja)

a = konstanta

b_1 = koefisien variabel x_1

b_2 = koefisien variabel x_2

e = error

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a = \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Dipilih *level of significance* (α) = 0,05

Derajat kebebasan (dk) = $n-1-k$

$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; df = n-k-1)$

Dimana:

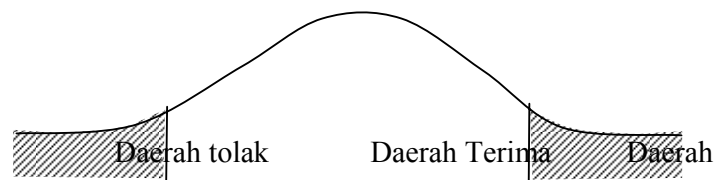
n = jumlah sample

k = jumlah variabel bebas

c) Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila : $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.



tolak

$$-t (\alpha/2 ; (n-1-k))$$

$$t (\alpha/2 ; (n-1-$$

k))

d) Nilai t_{hitung}

$$t = \frac{b - \beta}{S_b} \quad (\text{Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo,}$$

1996:307)

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

b = Koefisien regresi

S_b = Koefisien regresi *standard error*

e) Menentukan Kesimpulan

Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka ditetapkan kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak,, berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak.

a. Menentukan hipotesa

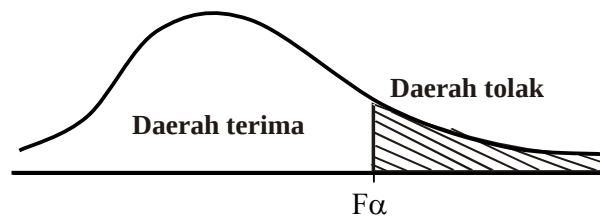
$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ Berarti tidak terdapat pengaruh secara serentak antara variabel independen terhadap variabel

dependen

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ Berarti terdapat pengaruh secara serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen

b. Tingkat signifikansi (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d. Menentukan F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{jk(reg)/k}{jk(res)/n - k - 1}$$

Dimana:

$Jk (reg)$ = jumlah kuadrat regresi

$Jk (res)$ = jumlah kuadrat residu

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

e. Kesimpulan

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

Jika F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-

sama. Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

BAB IV

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bank BTN dan Bank BTN Syari'ah Cabang Solo

Dengan maksud mendidik masyarakat agar gemar menabung, Pemerintah Hindia Belanda melalui Koninklijk Besluit No. 27 tanggal 16 Oktober 1897 mendirikan Postpaarbank, yang kemudian terus hidup dan berkembang serta tercatat hingga tahun 1939 telah memiliki 4 (empat) cabang yaitu: Jakarta, Medan, Surabaya dan Makasar. Pada tahun 1940 kegiatannya terganggu, sebagai akibat penyerbuan Jerman atas Netherland yang mengakibatkan penarikan tabungan besar-besaran dalam waktu relatif singkat (*rush*). Namun demikian keadaan keuangan Postpaarbank pulih kembali pada tahun 1941.

Tahun 1942 Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Pemerintah Jepang. Jepang membekukan kegiatan Postpaarbank dan mendirikan Tyokin Kyoku sebuah bank yang bertujuan untuk menarik dana masyarakat melalui tabungan. Usaha Pemerintah Jepang ini tidak sukses karena dilakukan dengan paksaan. Tyokin Kyoku hanya mendirikan satu cabang yaitu cabang Yogyakarta.

Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 telah memberikan inspirasi kepada Bapak Darmosoetanto untuk memprakarsai pengambilalihan Tyokin Kyoku dari Pemerintah Jepang ke Pemerintah RI.

dan terjadilah penggantian nama menjadi Kantor Tabungan Pos. Bapak Darmosoetanto ditetapkan oleh Pemerintah RI. menjadi Direktur yang pertama. Tugas pertama Kantor Tabungan Pos adalah melakukan penukaran uang Jepang dengan uang Republik Indonesia (ORI). Tetapi kegiatan Kantor Tabungan Pos tidak berumur panjang, karena agresi Belanda (Desember 1946) mengakibatkan didudukinya semua kantor – termasuk kantor cabang – dari Kantor Tabungan Pos hingga tahun 1949. Saat Kantor Tabungan Pos dibuka kembali (1949), Nama Kantor Tabungan Pos diganti menjadi Bank Tabungan RI. Sejak kelahirannya dan sampai berubah nama menjadi Bank Tabungan Pos RI, lembaga ini bernaung di bawah Kementerian Perhubungan.

Banyak kejadian bemilai sejarah sejak tahun 1950 tetapi yang substantif bagi sejarah BTN adalah dikeluarkannya UU Darurat No.9 tahun 1950 tanggal 9 Februari 1950 yang mengubah nama "Postspaarbank In Indonesia" berdasarkan Staatsblat No.295 Tahun 1941 menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk kementerian dari Kementerian Perhubungan ke Kementerian Keuangan di bawah Menteri Urusan Bank Sentral. Walaupun dengan UU Darurat tersebut masih bernama Bank Tabungan Pos, tetapi tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal lahir Bank Tabungan Negara. Nama Bank Tabungan Pos menurut Undang-undang Darurat tersebut dikukuhkan dengan UU No.36 tahun 1953 tanggal 18 Desember 1953. Perubahan nama dari Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara didasarkan pada Perpu No.4 tahun

1963 tanggal 22 Juni 1963 yang kemudian dikuatkan dengan UU No. 2 Tahun 1964 tanggal 25 Mei 1964.

Penegasan status Bank Tabungan Negara sebagai bank milik negara ditetapkan dengan UU No. 20 Tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968 yang sebelumnya (sejak tahun 1964) Bank Tabungan Negara menjadi BNI unit V. Jika tugas utama saat pendirian Postpaarbank (1897) sampai dengan Bank Tabungan Negara (1968) adalah bergerak dalam lingkup penghimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan KPR dan untuk pertama kalinya penyaluran KPR terjadi pada tanggal 10 Desember 1976, karena itulah tanggal 10 Desember diperingati sebagai hari KPR bagi BTN.

Bentuk hukum BTN mengalami perubahan lagi pada tahun 1992, yaitu dengan dikeluarkannya PP No.24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari UU No.7 tahun 1992 bentuk hukum BTN berubah menjadi Perusahaan Perseroan. Sejak itu nama BTN menjadi PT Bank Tabungan Negara (Persero) dengan call name Bank BTN. Berdasarkan kajian konsultan independent, Price Waterhouse Coopers, Pemerintah melalui Menteri BUMN dalam surat nomor S-554/MMBU/2002 tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank Umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Melihat perkembangan di kota Solo Bank BTN membuka cabang di Solo yang mana pecahan dari cabang Jogjakarta. BTN cabang Solo didirikan pada tanggal 10 Desember 1990.

BTN Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta.

Perkembangan perbankan Syariah yang semakin pesat menuntut Bank BTN membuka Kantor Cabang Syariah di kota-kota besar di Indonesia. Surakarta merupakan kota kelima dalam hal pendirian kantor cabang Syariah sejak pendirian Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta.

Potensi dan perkembangan ekonomi kota Surakarta yang cukup baik menjadi salah satu alasan manajemen pusat secara resmi membuka Bank BTN Kantor Cabang Syariah pada Januari 2006, oleh Direktur Utama Bank BTN saat itu, Bapak Kodradi. Acara seremoniainya Pembukaan Bank BTN KCS Solo dihadiri oleh Walikota Surakarta, Masyarakat Ekonomi Syariah, Majelis Ulama Indonesia Wilayah Solo, dan pejabat-pejabat wilayah Solo lainnya.

2. Visi Dan Misi

Visi dan Misi Bank BTN Syariah sejalan dengan Visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan di mana secara konvensional tidak dapat terlayani.

a. Visi

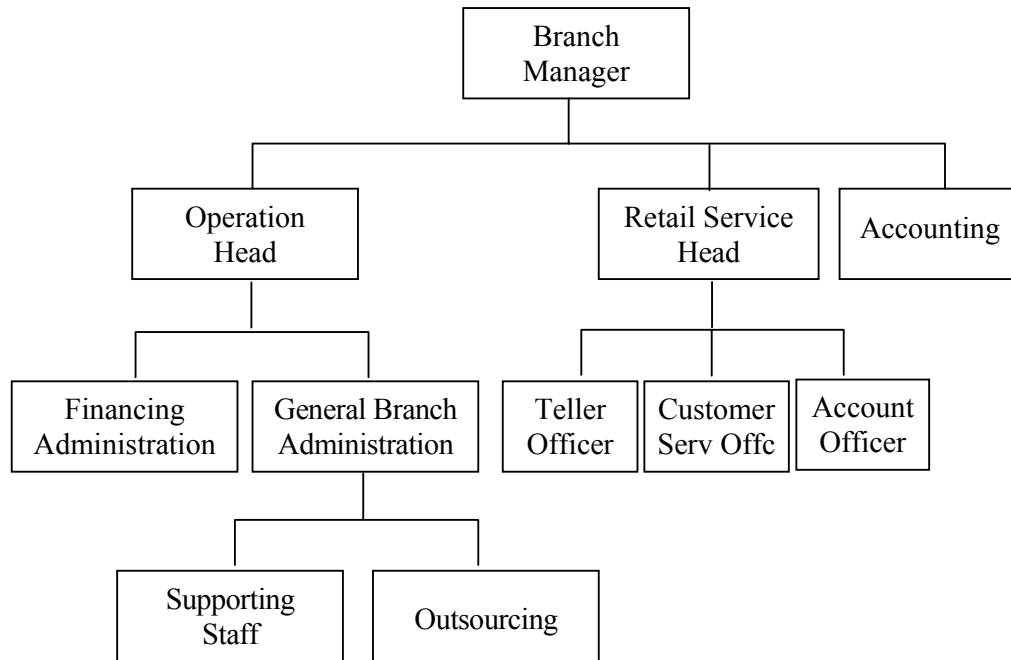
Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

b. Misi

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

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan fungsional yang mengatur tanggung jawab dan kewenangan setiap personil didalam melakukan tugas dan batas tanggung jawab masing-masing personil. Adapun struktur organisasi yang terdapat pada bank BTN dan Bank BTN Syari'ah cabang Solo dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi BTN Cabang Syariah

Sumber: BTN Syariah Cabang Surakarta

1. Branch Manager (Kepala Cabang)

Kepala Cabang mempunyai tugas mengawasi kepala bagian operasi, kepala bagian penjualan dan pelayanan dan bagian keuangan

2. Operation Head (Kepala Bagian Operasi)

Mempunyai tugas untuk mengawasi kinerja bagian administrasi keuangan dan kepala bagian kas.

3. Retail Service Head (Kepala Bagian Penjualan dan Pelayanan)

Mempunyai tugas untuk mengawasi kinerja bagian teller, pelayanan, keuangan.

4. Accounting (Pembukuan)

Bagian pembukuan bertugas di bagian pembukuan dan laporan keuangan.

B. Hasil Analisis Data

1. Deskripsi Responden

Setelah data di-*input* ke dalam komputer langkah selanjutnya adalah mendeskripsikan data penelitian ke dalam bentuk data kualitatif berikut:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan umur diperoleh data yang disajikan dalam Tabel IV.1 berikut ini.

Tabel IV.1.
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	6	12
26 – 30 Tahun	14	28
31 – 40 Tahun	24	48
41 – 50 Tahun	4	8
> 51 Tahun	2	4
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel IV.1. tersebut di atas diperoleh hasil bahwa dari 50 karyawan yang dijadikan responden penelitian terdapat 2 orang (4%) karyawan berusia > 51 tahun, sebanyak 4 orang (8%) karyawan berusia antara 41–50 tahun, sebanyak 6 orang (12%) karyawan berusia 20 – 25 tahun, sebanyak 14 orang (28%) dan sebanyak 24 orang (48%) karyawan berusia antara 31–40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden berusia antara 26 – 40 yaitu sebanyak 38 orang (76%) karyawan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden diperoleh data yang disajikan dalam Tabel IV.2 berikut ini.

Tabel IV.2.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	30	60
Perempuan	20	40
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel IV.2. tersebut di atas diperoleh hasil bahwa dari 50 karyawan yang dijadikan responden penelitian terdapat 30 orang (60%) karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 20 orang (40%) karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (60%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan status karyawan responden diperoleh data yang disajikan dalam Tabel IV.3 berikut ini.

Tabel IV.3.
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Tetap	40	80
Tidak Tetap	10	20
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel IV.3. tersebut di atas diperoleh hasil bahwa dari 50 karyawan yang dijadikan responden penelitian terdapat 40 orang (80%) karyawan berstatus karyawan tetap dan 10 orang (20%) karyawan berstatus tidak tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden berstatus sebagai karyawan tetap yaitu sebanyak 40 orang (80%).

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan tingkat pendidikan responden diperoleh data yang disajikan dalam Tabel IV.4 berikut ini.

Tabel IV.4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	6	12
Diploma	10	20
S1	22	44
S2	12	32
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel IV.4. tersebut di atas diperoleh hasil bahwa dari 50 karyawan yang dijadikan responden penelitian terdapat 6 orang (12%) karyawan tingkat pendidikan SMA/SMK, sebanyak 10 orang (20%) karyawan tingkat pendidikan Diploma, sebanyak 12 orang (32%) karyawan tingkat pendidikan S2 dan sebanyak 22 orang (44%) karyawan tingkat pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang (44%).

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan masa kerja responden diperoleh data yang disajikan dalam Tabel IV.5 berikut ini.

Tabel IV.5.
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5 Tahun	8	16
6 – 10 Tahun	20	40
11 – 15 Tahun	12	24
16 – 20 Tahun	6	12
> 21 Tahun	4	8
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel IV.5. tersebut di atas diperoleh hasil bahwa dari 50 karyawan yang dijadikan responden penelitian terdapat 8 orang (16%) karyawan bekerja < 5 tahun, sebanyak 20 orang (40%) karyawan bekerja antara 6–10 tahun, sebanyak 12 orang (24%) karyawan bekerja antara 11–15 tahun sebanyak 6 orang (12%) karyawan bekerja > 21 tahun dan 4 orang (8%) karyawan bekerja antara 16–20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden mempunyai masa kerja antara 6–10 tahun yaitu sebanyak 20 orang (40%).

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan hasil Perhitungan Statistik dengan bantuan Komputer for Windows Program SPSS Versi 10.0 (untuk lebih jelas lihat lampiran 3) diperoleh rangkuman hasil analisis data dengan menggunakan uji Validitas *Product Moment* dari Pearson sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan antar butir pertanyaan dengan butir pertanyaan lainnya dalam variabel kepemimpinan (X_1). Dikatakan ada hubungan yang kuat dan positif antara butir pertanyaan dalam variabel kepemimpinan (X_1) apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dimana r_{hitung} adalah nilai r hasil perhitungan validitas dengan *Correlation Product Moment* dari Pearson sedangkan nilai r_{tabel} berdasarkan distribusi nilai r_{tabel}).

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh hasil semua Butir pertanyaan X_{1-1} s/d X_{1-10} valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, untuk lebih jelasnya tersaji dalam Tabel IV.6 berikut ini.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

No. Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir Pertanyaan X_{1-1}	0,547	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-2}	0,695	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-3}	0,621	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-4}	0,555	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-5}	0,500	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-6}	0,443	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-7}	0,455	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-8}	0,433	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-9}	0,587	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{1-10}	0,471	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

2) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan antar butir pertanyaan dengan butir pertanyaan lainnya dalam variabel Motivasi Kerja (X_2). Dikatakan ada hubungan yang kuat dan positif antara butir pertanyaan dalam variabel Motivasi Kerja (X_2) apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dimana r_{hitung} adalah nilai r hasil perhitungan validitas dengan *Correlation Product Moment* dari Pearson sedangkan nilai r_{tabel} berdasarkan distribusi nilai r_{tabel}).

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh hasil semua butir pertanyaan X_{1-1} s/d X_{1-10} valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, untuk lebih jelasnya tersaji dalam Tabel IV.7. berikut ini.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No. Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir Pertanyaan X_{2-1}	0,674	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-2}	0,706	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-3}	0,697	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-4}	0,776	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-5}	0,732	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-6}	0,791	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-7}	0,518	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-8}	0,684	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-9}	0,738	0,279	Valid
Butir Pertanyaan X_{2-10}	0,752	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan antar butir pertanyaan dengan butir pertanyaan lainnya dalam variabel Kinerja Karyawan (Y). Dikatakan ada hubungan yang kuat dan positif antara butir pertanyaan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dimana r_{hitung} adalah nilai r hasil perhitungan validitas dengan *Correlation Product Moment* dari Pearson sedangkan nilai r_{tabel} berdasarkan distribusi nilai r_{tabel}).

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil semua butir pertanyaan Y_1 s/d Y_8 valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, untuk lebih jelasnya tersaji dalam Tabel IV.8. berikut ini.

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir Pertanyaan Y_1	0,380	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_2	0,639	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_3	0,557	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_4	0,548	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_5	0,359	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_6	0,385	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_7	0,477	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_8	0,639	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_9	0,529	0,279	Valid
Butir Pertanyaan Y_{10}	0,682	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan analisis data yang telah dilaksanakan dengan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dikatakan butir pertanyaan realibel apabila $r_{hitung} > r_{kriteria}$ (dimana r_{hitung} merupakan r hasil perhitungan *Reliability Cronbach Alpha* sedangkan $r_{kriteria}$ merupakan nilai r yang ditentukan oleh Nunnally, yaitu $r_{nunnally} = 0,6$). Berdasarkan hasil Perhitungan Statistik dengan bantuan Komputer for Windows Program SPSS Versi 10.0 diperoleh rangkuman hasil uji reliabilitas yang tersaji dalam Tabel IV.9. berikut ini.

Tabel IV.9
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	r_{hitung}	$r_{kriteria}$	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,7190	0,6	Realibel
Motivasi Kerja (X_2)	0,8763	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6913	0,6	Realibel

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dihasilkan bahwa semua $r_{hitung} > r_{kriteria}$ maka semua butir pertanyaan untuk instrumen penelitian dinyatakan realibel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam suatu penelitian.

Secara keseluruhan uji instrumen penelitian dikatakan valid dan realibel dan selanjutnya instrumen penelitian dapat digunakan sebagai alat pengumpul data untuk analisis data selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 10.0. Uji normalitas menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* (k-s). Uji k-s dilakukan dengan membandingkan tingkat kesesuaian antar distribusi skor *observarian* dengan suatu distribusi teoritis tertentu, uji ini menetapkan apakah skor-skor dalam sampel dapat dianggap berasal dari populasi yang sama dengan distribusi teoritis tertentu.

Hasil pengujian dibandingkan dengan taraf signifikan 5%, apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi, maka distribusi data penelitian adalah normal. Sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi maka distribusi data tidak normal. Adapun hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditunjukkan Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Rangkuman Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.641471E-09
	Std. Deviation	1.5920994
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.124
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dirangkum pada Tabel IV.10 di atas terlihat bahwa nilai probabilitas (*asympt. sign*) pada persamaan regresi $> 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas menggunakan regresi linier berganda dengan memilih opsi *Collinearity Diagnostics*. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*, jika VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih kecil dari 0 dan kurang dari 1, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian data didapatkan hasil Tabel IV.11 sebagai berikut:

Tabel IV.11
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>IF</i>	Status
X ₁	0,627	1,596	Tidak ada multikolinearitas
X ₂	0,627	1,596	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil Data Diolah

Berdasarkan Tabel IV.11. di atas tampak bahwa nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi diantara 0 dan 1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas atau korelasi sesama variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas disini digunakan metode Glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Hasil dari regresi dengan variabel dependen nilai absolut residual ini didapatkan hasil sebagaimana tampak pada tabel berikut ini.

Tabel IV.12
Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	ρ -value	ρ - α	Status
X1	0,369	0,050	Tidak Heteroskedastisitas
X2	0,682	0,050	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa kedua variabel independen yaitu X_1 dan X_2 untuk uji Glejser tidak signifikan pada taraf signifikansi 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam regresi linier ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana adanya korelasi hubungan antara variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependennya. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson Test.

Berdasarkan uji autokorelasi dengan Durbin Watson Test diperoleh hasil 1,727, hasil ini jika dikonsultasikan dengan tabel Durbin Watson termasuk dalam kategori tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan meliputi: uji regresi linier berganda, uji t dan uji F.

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan yang digunakan adalah:

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

Berdasarkan hasil perhitungan Statistik dengan bantuan Komputer for Windows Program SPSS Versi 10.0 diperoleh hasil uji Regresi Linier Berganda yang terangkum dalam Tabel IV.13 berikut:

Tabel IV.13
Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	t_{hitung}	Sig.
Kepemimpinan (X_1)	0,281	2,511	0,016
Motivasi Kerja (X_2)	0,248	2.824	0,007
Konstan: 18,827			
$F_{hitung} = 18,310$			
$R = 0,662$			
$R\ Square = 0,438$			
$Adjusted\ R\ Square = 0,414$			

Sumber: Data Primer Diolah (Lampiran 5)

Sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,827 + 0,281X_1 + 0,248X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 18,827$ adalah nilai konstanta. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan BTN Cabang Syariah meningkat sebesar 18,827

$b_1 = 0,281$ adalah nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1). Hasil ini menunjukkan pengaruh positif, apabila Kepemimpinan (X_1) pada BTN Cabang Syariah dinaikkan 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,281 dengan batasan variabel Motivasi Kerja (X_2), bernilai tetap.

$b_2 = 0,248$ adalah nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2). Hasil ini menunjukkan pengaruh positif, apabila Motivasi Kerja (X_2) pada BTN Cabang Syariah dinaikkan 1 (satu) satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248 dengan batasan variabel Kepemimpinan (X_1), bernilai tetap.

b. Hasil Uji t

Digunakan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja

(X₂) secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada BTN Cabang Syariah.

Hasil Uji t variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujian uji t adalah:

Merumuskan Formulasi Hipotesa Nihil dan Alternatif.

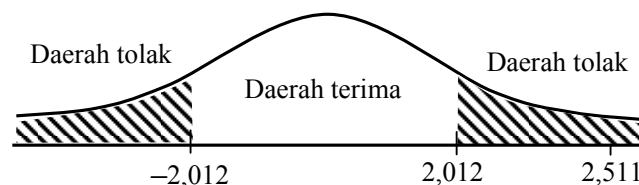
H₀ : b₁ = 0, Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

H₁ : b₁ ≠ 0, Ada pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Menentukan nilai level of significance $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t_{\alpha/2} (n-1-k) \\ &= 0,05/2; 50-1-2 \\ &= 0,025 ; 47 \\ &= 2,012 \text{ (lihat Lampiran 7)} \end{aligned}$$

Menentukan kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $-2,012 \leq t \leq 2,012$

H_1 ditolak apabila $t > 2,012$ atau $t < -2,012$

Menentukan Nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{b - \beta_1}{Sb} \\ &= \frac{0,281 - 0}{0,112} \\ &= 2,511 \text{ (lihat Lampiran 5)} \end{aligned}$$

Keputusan

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh hasil $2,511 > 2,012$, maka H_0 ditolak berarti menerima H_1 artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujian uji t adalah:

Merumuskan Formulasi Hipotesa Nihil dan Alternatif.

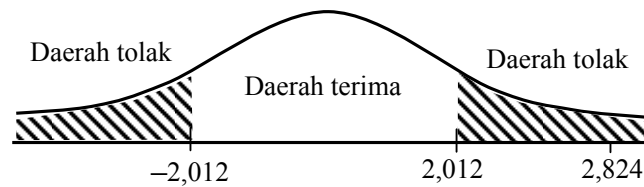
$H_0 : b_2 = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Menentukan nilai level of significance $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= t_{\alpha/2 (n-1-k)} \\&= 0,05/2; 50-1-2 \\&= 0,025 ; 47 \\&= 2,012 \text{ (lihat Lampiran 7)}\end{aligned}$$

Menentukan kriteria pengujian



H_0 diterima apabila $-2,012 \leq t \leq 2,012$

H_1 ditolak apabila $t > 2,012$ atau $t < -2,012$

Menentukan Nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned}t_{\text{hitung}} &= \frac{b - \beta_2}{Sb} \\&= \frac{0,248 - 0}{0,088} \\&= 2,824 \text{ (lihat Lampiran 5)}\end{aligned}$$

Keputusan

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh hasil $2,824 > 2,012$, maka H_0 ditolak berarti menerima H_1 artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

c. Hasil Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujian uji F antara lain:

1) Merumuskan Formulasi Hipotesa Nihil dan Alternatif

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

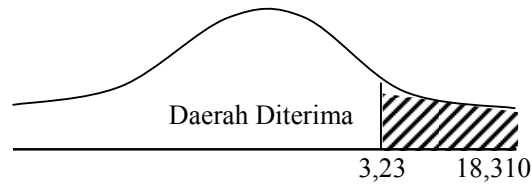
$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan variabel independen Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

2) Menentukan *level of Significance*: $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= (k) ; (n-1-k) \\ &= (2) ; (50-1-2) \\ &= 2 ; 47 \\ &= 3,23 \text{ (Lihat Lampiran 8)} \end{aligned}$$

3) Kriteria Pengujian:

Daerah Tolak



H_0 diterima apabila $F_{hitung} < 3,23$

H_1 ditolak apabila $F_{hitung} > 3,23$

4) Perhitungan nilai F_{hitung}

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan Komputer for Windows Program SPSS Versi 10.0 diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 18,310 (lihat Lampiran 5)

5) Keputusan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,310 > 3,23$) pada taraf signifikansi 0,000, maka menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F maka dapat disajikan pembahasan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTN Cabang Syariah di Surakarta, Yogyakarta dan Semarang dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,281 artinya variabel

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu didukung hasil nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 2,511 pada taraf signifikansi 0,016, maka menolak H_0 dan menerima H_a berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Joko Purnomo (2004) yang menyatakan kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak signifikan. Dan mendukung penelitian Asep Suryana (2007) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTN Cabang Syariah di Surakarta, Yogyakarta dan Semarang dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,248 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu didukung hasil nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 2,824 pada taraf signifikansi 0,007, maka menolak H_0 dan menerima H_a berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Joko Purnomo (2004) yang menyatakan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mendukung penelitian Asep Suryana (2007)

bahwa secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTN Cabang Syariah di Surakarta, Yogyakarta dan Semarang dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 18,310 dan didukung dengan nilai probabilitas 0,000, maka menolak H_0 dan menerima H_a berarti ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Joko Purnomo (2004) yang menyatakan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mendukung penelitian Asep Suryana (2007) bahwa secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,827 + 0,281 X_1 + 0.248 X_2 + e$. Berdasarkan persamaan ini diketahui nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,281 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,248, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada variabel motivasi kerja, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yang lebih besar dari variabel motivasi kerja.
2. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 2,511 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,824 kedua nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} ($N=50$) sebesar 2,012, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank BTN Cabang Syariah.
3. Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,310 hasil ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Bank BTN Cabang Syariah.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran-saran antara lain:

1. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel motivasi kerja. Oleh karena itu pihak manajemen Bank BTN Cabang Syariah sebaiknya tetap memperhatikan dan lebih meningkatkan variabel kepemimpinan yang diterapkan terhadap para karyawan, dengan cara: memberikan dorongan, motivasi, nasehat dan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung kinerja perusahaan.
2. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang lebih rendah mempengaruhi kinerja karyawan daripada variabel kepemimpinan. Oleh karena itu, pihak manajemen Bank BTN Cabang Syariah sebaiknya lebih meningkatkan motivasi kerja, dengan cara: lebih memperhatikan gaji, insentif, bonus karyawan, selalu memberikan pelatihan, asuransi kesehatan, pengarahan terhadap karyawan, serta memberikan piala, reward piagam sesuai kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang akan diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dibuktikan kembali hipotesis skripsi ini atau dapat menambah jumlah responden, sehingga lebih mewakili dari populasi yang sebenarnya atau menentukan obyek penelitian menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Cooper Donald R. & Emory, William. 1995. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Damodar Gujarati. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Terjemah Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. New Jersey.
- Djarwanto PS. dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Flippo B, Edwin. 1990. *Manajemen Personalia*. Terjemahan. M. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich and Donnely. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan Suad, 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Administrasi Negara. Sekolah Ilmu Administrasi. Jakarta
- Kadarman, A.M. 1992. *Pengantar Ilmu Manajemen: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta, A.A. Bakelma Vitgevers B.V.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpinan Abnormal Itu?* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1997. *Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- Schuler Randall S., Jackson Susan E. 1996. *Human Resource Management* (Terjemahan) Jilid 1. Edisi Keenam. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method for Business-As Skill-Building Approach*, Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Sondang P. Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner. 1990. *Manajemen*. Terjemahan Alfonus Sirait. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suradinata, Ermaya. 1995. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja* . CV Ramadan. Bandung.
- _____. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*. CV Ramadan. Bandung.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Lampiran 1.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. A. Yani Pabelan Kartasura Tromol Pos 1 Telp. (0271) 717417 Fax. 718448 Surakarta - 57102

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Lamp. : 1. Satu bendel kuesioner
2. Surat Ijin Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Cabang Syariah Bank BTN

di Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa saya:

Nama : Arif Agung Bachtiar

Alamat : Perum TK Makmur RT 01 RW 26, Palur Sukoharjo

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud mengadakan penelitian guna penulisan skripsi yang berjudul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG SYARIAH DI SURAKARTA, YOGYAKARTA DAN SEMARANG"

Setiap jawaban atas pernyataan kuesioner tersebut sangat diperlukan bagi penelitian kami. Identitas dan data yang diperoleh berdasarkan jawaban itu sepenuhnya hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian dan tidak disebarluaskan untuk umum.

Atas segala bantuan dan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner semoga memperoleh pahala dari Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PERTANYAAN

Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan hendaklah Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data responden di bawah ini:

1. Nama Responden : _____ (Boleh tidak diisi)
2. Umur : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Status Karyawan : ☐ Tetap ☐ Tidak Tetap
5. Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ S1
☐ Diploma ☐ S2
6. Masa Kerja : _____ Tahun

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang bapak/ibu/saudara/i anggap sesuai.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan	Jawaban			
Kepemimpinan				
1. Atasan saya selalu memberi tahu apa yang diharapkan unit kerja saya	SS	S	TS	STS
2. Atasan saya selalu mendorong untuk mematuhi standar prosedur yang ada	SS	S	TS	STS
3. Atasan saya selalu memberitahu fungsi dan peranannya di instansi agar dapat dipahami	SS	S	TS	STS
4. Atasan saya selalu memutuskan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5. Atasan saya selalu mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
6. Atasan selalu mendorong saya untuk mengembangkan karir	SS	S	TS	STS
7. Atasan saya selalu membantu saya dalam melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8. Atasan saya selalu memberikan nasihat yang berhubungan dengan karir	SS	S	TS	STS
9. Atasan saya selalu menyediakan waktu untuk mendengar hal-hal yang perlu saya sampaikan	SS	S	TS	STS
10. Atasan saya selalu memberikan informasi mengenai peluang-peluang pelatihan	SS	S	TS	STS

Pertanyaan	Jawaban			
Motivasi Kerja				
1. Atasan saya selalu memberi tahu apa yang diharapkan unit kerja saya	SS	S	TS	STS
2. Atasan saya selalu mendorong untuk mematuhi standar prosedur yang ada	SS	S	TS	STS
3. Atasan saya selalu memberitahu fungsi dan peranannya di instansi agar dapat dipahami	SS	S	TS	STS
4. Atasan saya selalu memutuskan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5. Atasan saya selalu mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
6. Atasan selalu mendorong saya untuk mengembangkan karir	SS	S	TS	STS
7. Atasan saya selalu membantu saya dalam meleakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8. Atasan saya selalu memberikan nasihat yang berhubungan dengan karir	SS	S	TS	STS
9. Atasan saya selalu menyediakan waktu untuk mendengar hal-hal yang perlu saya sampaikan	SS	S	TS	STS
10. Atasan saya selalu memberikan informasi mengenai peluang-peluang pelatihan	SS	S	TS	STS

Pertanyaan	Jawaban			
Kinerja Karyawan				
1. Pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya selalu selesai tepat waktu	SS	S	TS	STS
2. Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan	SS	S	TS	STS
3. Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
4. Ketelitian selalu saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5. Target kerja saya selalu terpenuhi dengan standar hasil perusahaan	SS	S	TS	STS
6. Pimpinan selalu mendiskusikan dan mengarahkan saya	SS	S	TS	STS
7. Saya selalu bisa menjaga hubungan dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
8. Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9. Saya selalu dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
10. Lingkungan pekerjaan saya sangat mendukung kinerja karyawan	SS	S	TS	STS

Lampiran 2.

DATA PENELITIAN

4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	36	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	32	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	36
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	26	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34	4	4	3	3	3	2	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36

Lampiran 3.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Correlations

Correlations												
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	Kepemim pinan
X1_1	Pearson Correlation	1.000	.382**	.205	.152	.180	.152	-.120	.105	.259	.613**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.	.006	.153	.293	.212	.293	.408	.470	.069	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_2	Pearson Correlation	.382**	1.000	.409**	.185	.181	.185	.299*	.105	.424**	.433**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.006	.	.003	.198	.208	.198	.035	.466	.002	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_3	Pearson Correlation	.205	.409**	1.000	.395**	.198	-.010	.227	.370**	.256	.206	.621**
	Sig. (2-tailed)	.153	.003	.	.005	.167	.947	.113	.008	.073	.151	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_4	Pearson Correlation	.152	.185	.395**	1.000	.409**	.139	.130	.283*	.351*	-.091	.555**
	Sig. (2-tailed)	.293	.198	.005	.	.003	.334	.369	.046	.013	.531	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_5	Pearson Correlation	.180	.181	.198	.409**	1.000	.332*	.134	.013	.262	-.126	.500**
	Sig. (2-tailed)	.212	.208	.167	.003	.	.019	.355	.929	.066	.382	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_6	Pearson Correlation	.152	.185	-.010	.139	.332*	1.000	.315*	.013	.159	.080	.443**
	Sig. (2-tailed)	.293	.198	.947	.334	.019	.	.026	.931	.270	.579	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_7	Pearson Correlation	-.120	.299*	.227	.130	.134	.315*	1.000	.272	.124	.074	.455**
	Sig. (2-tailed)	.408	.035	.113	.369	.355	.026	.	.056	.391	.611	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_8	Pearson Correlation	.105	.105	.370**	.283*	.013	.013	.272	1.000	.102	.106	.433**
	Sig. (2-tailed)	.470	.466	.008	.046	.929	.931	.056	.	.479	.465	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_9	Pearson Correlation	.259	.424**	.256	.351*	.262	.159	.124	.102	1.000	.230	.587**
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.073	.013	.066	.270	.391	.479	.	.108	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_10	Pearson Correlation	.613**	.433**	.206	-.091	-.126	.080	.074	.106	.230	1.000	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.151	.531	.382	.579	.611	.465	.108	.	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.547**	.695**	.621**	.555**	.500**	.443**	.455**	.433**	.587**	.471**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.000	.001	.
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Correlations

Correlations												
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	Motivasi Kerja
X2_1	Pearson Correlation	1.000	.711**	.316*	.384**	.461**	.405**	-.010	.274	.249	.859**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.025	.006	.001	.003	.945	.055	.081	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	.711**	1.000	.311*	.630**	.497**	.399**	-.086	.329*	.335*	.804**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.028	.000	.000	.004	.555	.020	.017	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	.316*	.311*	1.000	.533**	.337*	.527**	.504**	.463**	.627**	.414**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.025	.028	.	.000	.017	.000	.000	.001	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	.384**	.630**	.533**	1.000	.582**	.453**	.352*	.506**	.685**	.478**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.	.000	.001	.012	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_5	Pearson Correlation	.461**	.497**	.337*	.582**	1.000	.479**	.358*	.448**	.491**	.503**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.017	.000	.	.000	.011	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_6	Pearson Correlation	.405**	.399**	.527**	.453**	.479**	1.000	.580**	.594**	.635**	.489**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.000	.001	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_7	Pearson Correlation	-.010	-.086	.504**	.352*	.358*	.580**	1.000	.461**	.435**	-.002	.518**
	Sig. (2-tailed)	.945	.555	.000	.012	.011	.000	.	.001	.002	.987	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_8	Pearson Correlation	.274	.329*	.463**	.506**	.448**	.594**	.461**	1.000	.559**	.299*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.055	.020	.001	.000	.001	.000	.001	.	.000	.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_9	Pearson Correlation	.249	.335*	.627**	.685**	.491**	.635**	.435**	.559**	1.000	.387**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.081	.017	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_10	Pearson Correlation	.859**	.804**	.414**	.478**	.503**	.489**	-.002	.299*	.387**	1.000	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.987	.035	.005	.	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.674**	.706**	.697**	.776**	.732**	.791**	.518**	.684**	.738**	.752**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1.000	.261	-.217	.108	-.113	-.086	.342*	.261	.313*	.336*	.380**
	Sig. (2-tailed)	.	.067	.129	.456	.434	.550	.015	.067	.027	.017	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.261	1.000	.210	.040	-.261	-.026	.380**	.729**	.590**	.561**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.067	.	.144	.781	.067	.858	.007	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	-.217	.210	1.000	.571**	.393**	.407**	-.153	.098	.185	.153	.557**
	Sig. (2-tailed)	.129	.144	.	.000	.005	.003	.288	.497	.199	.288	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.108	.040	.571**	1.000	.607**	.502**	-.236	.040	-.094	.108	.548**
	Sig. (2-tailed)	.456	.781	.000	.	.000	.000	.100	.781	.516	.456	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	-.113	-.261	.393**	.607**	1.000	.436**	-.074	-.148	-.347**	.138	.359*
	Sig. (2-tailed)	.434	.067	.005	.000	.	.002	.611	.306	.013	.338	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	-.086	-.026	.407**	.502**	.436**	1.000	.024	-.026	-.187	-.231	.385**
	Sig. (2-tailed)	.550	.858	.003	.000	.002	.	.868	.858	.193	.107	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.342*	.380**	-.153	-.236	-.074	.024	1.000	.505**	.380**	.481**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.015	.007	.288	.100	.611	.868	.	.000	.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.261	.729**	.098	.040	-.148	-.026	.505**	1.000	.468**	.561**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.497	.781	.306	.858	.000	.	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.313*	.590**	.185	-.094	-.347**	-.187	.380**	.468**	1.000	.583**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.199	.516	.013	.193	.007	.001	.	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.336*	.561**	.153	.108	.138	-.231	.481**	.561**	.583**	1.000	.682**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.288	.456	.338	.107	.000	.000	.000	.	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.380**	.639**	.557**	.548**	.359*	.385**	.477**	.639**	.529**	.682**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.010	.006	.000	.000	.000	.000	.
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability

**** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1_1	3.7200	.4536	50.0
2.	X1_2	3.4200	.5746	50.0
3.	X1_3	3.2400	.5175	50.0
4.	X1_4	3.2600	.4870	50.0
5.	X1_5	3.4400	.5406	50.0
6.	X1_6	3.2600	.4870	50.0
7.	X1_7	3.2000	.4518	50.0
8.	X1_8	3.2200	.4647	50.0
9.	X1_9	3.1800	.4375	50.0
10.	X1_10	3.6200	.4903	50.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	33.5600	6.8637	2.6199	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1_1	29.8400	5.7698	.4076	.6929
X1_2	30.1400	5.1024	.5512	.6638
X1_3	30.3200	5.4465	.4759	.6800
X1_4	30.3000	5.6837	.4061	.6925
X1_5	30.1200	5.7404	.3208	.7076
X1_6	30.3000	5.9694	.2762	.7132
X1_7	30.3600	5.9902	.3027	.7085
X1_8	30.3400	6.0249	.2730	.7131
X1_9	30.3800	5.7098	.4603	.6855
X1_10	29.9400	5.8943	.3062	.7086

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 10

Alpha = .7190

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2_1	3.4400	.5014	50.0
2.	X2_2	3.2200	.5817	50.0
3.	X2_3	3.0400	.4020	50.0
4.	X2_4	3.0200	.3774	50.0
5.	X2_5	2.9400	.4699	50.0
6.	X2_6	3.0600	.4699	50.0
7.	X2_7	2.7800	.6481	50.0
8.	X2_8	3.1000	.4165	50.0
9.	X2_9	3.1200	.3854	50.0
10.	X2_10	3.3600	.5253	50.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	31.0800	11.1363	3.3371	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2_1	27.6400	9.1331	.5780	.8661
X2_2	27.8600	8.7351	.5999	.8655
X2_3	28.0400	9.4269	.6269	.8634
X2_4	28.0600	9.3229	.7250	.8582
X2_5	28.1400	9.0616	.6553	.8602
X2_6	28.0200	8.8771	.7279	.8547
X2_7	28.3000	9.3163	.3539	.8915
X2_8	27.9800	9.4078	.6087	.8643
X2_9	27.9600	9.3861	.6781	.8607
X2_10	27.7200	8.7771	.6693	.8587

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 10

Alpha = .8763

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.8600	.3505	50.0
2.	Y2	3.8200	.3881	50.0
3.	Y3	3.3200	.4712	50.0
4.	Y4	3.2600	.4431	50.0
5.	Y5	3.3000	.4629	50.0
6.	Y6	3.2000	.4041	50.0
7.	Y7	3.7800	.4185	50.0
8.	Y8	3.8200	.3881	50.0
9.	Y9	3.7600	.4314	50.0
10.	Y10	3.8600	.3505	50.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	35.9800	4.5098	2.1236	Variables 10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	32.1200	4.0669	.2264	.6876
Y2	32.1600	3.6065	.5106	.6404
Y3	32.6600	3.6167	.3744	.6640
Y4	32.7200	3.6751	.3758	.6635
Y5	32.6800	4.0180	.1496	.7079
Y6	32.7800	4.0118	.2068	.6929
Y7	32.2000	3.8367	.3038	.6767
Y8	32.1600	3.6065	.5106	.6404
Y9	32.2200	3.7261	.3588	.6667
Y10	32.1200	3.6180	.5767	.6333

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0

N of Items = 10

Alpha = .6913

Lampiran 5

Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.414	1.63

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.776	2	48.388	18.310	.000 ^a
	Residual	124.204	47	2.643		
	Total	220.980	49			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.827	3.015		6.244	.000
	Kepemimpinan	.281	.112	.347	2.511	.016
	Motivasi Kerja	.248	.088	.390	2.824	.007

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.641471E-09
	Std. Deviation	1.5920994
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.124
	Negative	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression: Autokorelasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, ^a Kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.414	1.63	1.727

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.776	2	48.388	18.310	.000 ^a
	Residual	124.204	47	2.643		
	Total	220.980	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.827	3.015		6.244	.000
	Kepemimpinan	.281	.112	.347	2.511	.016
	Motivasi Kerja	.248	.088	.390	2.824	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regression: Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.134 ^a	.018	-.024	1.1906

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.210	2	.605	.427	.655 ^a
	Residual	66.624	47	1.418		
	Total	67.835	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: ABS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.383	2.208		.173	.863
	Motivasi Kerja	5.837E-02	.064	.166	.907	.369
	Kepemimpinan	-3.38E-02	.082	-.075	-.413	.682

a. Dependent Variable: ABS

Regression: Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, ^a Kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.414	1.63

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.776	2	48.388	18.310	.000 ^a
	Residual	124.204	47	2.643		
	Total	220.980	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.627	1.596
	Motivasi Kerja	.627	1.596

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6.

Distribusi nilai r_{tabel} Pada Taraf Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 7.

Distribusi t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Lampiran 8.

Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$ Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120		
Degrees of freedom for Denominator	1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
	2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
	3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
	4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
	5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
	6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
	7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
	8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
	9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
	10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
	11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
	12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
	13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
	14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
	15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	6,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
	16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
	17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
	18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
	19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
	20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
	21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
	22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
	23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
	24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
	25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62	
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51	
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39	
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22	
	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00	

Lampiran 9.

Tabel Durbin Watson
Level of Significance $\alpha = 0,05$

n	p -1=1		p -1= 2		p -1= 3		p -1= 4		p -1= 5	
	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U
15	1.08	1.36	0.96	1.54	0.82	1.75	0.69	1.97	0.56	2.21
16	1.10	1.37	0.98	1.54	0.86	1.73	0.74	1.93	0.62	2.15
17	1.13	1.38	1.02	1.54	0.90	1.71	0.78	1.90	0.67	2.10
18	1.16	1.39	1.05	1.53	0.93	1.69	0.82	1.87	0.71	2.06
19	1.20	1.40	1.08	1.53	0.97	1.68	0.86	1.85	0.75	2.02
20	1.22	1.41	1.10	1.54	1.00	1.68	0.90	1.83	0.79	1.99
21	1.24	1.42	1.13	1.54	1.03	1.67	0.93	1.81	0.83	1.96
22	1.26	1.43	1.15	1.54	1.05	1.66	0.96	1.80	0.86	1.94
23	1.27	1.44	1.17	1.54	1.08	1.66	0.99	1.79	0.90	1.92
24	1.30	1.45	1.19	1.55	1.10	1.66	1.01	1.78	0.93	1.90
25	1.32	1.45	1.21	1.55	1.12	1.66	1.04	1.77	0.95	1.89
26	1.33	1.46	1.22	1.55	1.14	1.65	1.06	1.76	0.98	1.88
27	1.34	1.47	1.24	1.56	1.16	1.65	1.08	1.76	1.01	1.86
28	1.35	1.48	1.26	1.56	1.18	1.65	1.10	1.75	1.03	1.85
29	1.36	1.48	1.27	1.56	1.20	1.65	1.12	1.74	1.05	1.84
30	1.37	1.49	1.28	1.57	1.21	1.65	1.14	1.74	1.07	1.83
31	1.38	1.50	1.30	1.57	1.23	1.65	1.16	1.74	1.09	1.83
32	1.39	1.50	1.31	1.57	1.24	1.65	1.18	1.73	1.11	1.82
33	1.40	1.51	1.32	1.50	1.26	1.65	1.19	1.73	1.13	1.81
34	1.41	1.51	1.33	1.58	1.27	1.65	1.21	1.73	1.15	1.81
35	1.42	1.52	1.34	1.58	1.28	1.65	1.22	1.73	1.16	1.80
36	1.43	1.52	1.35	1.59	1.29	1.65	1.24	1.73	1.18	1.80
37	1.44	1.53	1.36	1.59	1.31	1.65	1.25	1.72	1.19	1.80
38	1.45	1.54	1.37	1.59	1.32	1.66	1.26	1.72	1.21	1.79
39	1.46	1.54	1.38	1.60	1.33	1.66	1.27	1.72	1.22	1.79
40	1.47	1.54	1.39	1.60	1.34	1.66	1.29	1.72	1.23	1.79
45	1.48	1.57	1.43	1.62	1.38	1.67	1.34	1.72	1.29	1.78
50	1.50	1.59	1.46	1.63	1.42	1.67	1.38	1.72	1.34	1.77
55	1.53	1.60	1.49	1.64	1.45	1.68	1.41	1.72	1.38	1.77
60	1.55	1.62	1.51	1.65	1.48	1.69	1.44	1.73	1.41	1.77
65	1.57	1.63	1.54	1.66	1.50	1.70	1.47	1.73	1.44	1.77
70	1.58	1.64	1.55	1.67	1.52	1.70	1.49	1.74	1.46	1.77
75	1.60	1.65	1.57	1.68	1.54	1.71	1.51	1.74	1.49	1.77
80	1.61	1.66	1.59	1.69	1.56	1.72	1.53	1.74	1.51	1.77
85	1.62	1.67	1.60	1.70	1.57	1.72	1.55	1.75	1.52	1.77
90	1.63	1.68	1.61	1.70	1.59	1.73	1.57	1.75	1.54	1.78
95	1.64	1.69	1.62	1.71	1.60	1.73	1.58	1.75	1.56	1.78
100	1.65	1.69	1.63	1.72	1.61	1.74	1.59	1.76	1.57	1.78

$p-1$ = Number of independent variables

Sumber : Hanke (1998:549)