SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MY KOPI O MAKASSAR

MUHAMMAD HASBY

A021181363

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MY KOPI O MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh:

MUHAMMAD HASBY

A021181363

Kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MY KOPI O MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD HASBY
A021181363

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 25 Juli 2024

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si
NIP. 196206161987022001	NIP. 197205251997022001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MY KOPI O MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD HASBY
A021181363

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal **7 Agustus 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si	Ketua	1. .....
2	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Sekretaris	2. .....
3	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E.,M.Si., CWM	Anggota	3. .....
4	Dr. Asty Almaida, S.E., M.Si	Anggota	4. .....

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

Optimized using
trial version
www.balesio.com

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Hasby

NIM : A021181363

Departemen/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MY KOPI O MAKASSAR

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah Skripsi ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24-09- 2024

Yang Membuat Pernyataan,

Muhammad Hasby

Optimized using
trial version
www.balesio.com

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmah, karunia dan ridho-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan My Kopi-O Makassar". Skripsi ini dibuat dan diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelas Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Sholawat serta salam tidak lupa tercurahkan kepada junjungan dan panutan umat yang dimuliakan oleh Yang Maha Mulia, yang membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yaitu junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan kendala yang dihadapi oleh penulis. Terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dikarenakan keterbatasan ilmu, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati menerima saran dan kritikan yang membangun untuk penyempurnaan karya ini kedepannya.

Dalam pembuatan Skripsi ini penulis tentu saja tidak terlepas dari hambatan dan juga dan kendala. Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam mneyelesaikan Skripsi ini. Melalui kesempatan ini dengan segala rasa syukur penulis mengucapkan Terima kasih kepada:

1. Allah SWT

   Orang tua dan keluarga penulis

   Dosen Pembimbing dan Penguji serta Dosen dan Staf FEB Unhas

Optimized using
trial version
www.balesio.com

4. Teman – teman UKM Kartu
5. Teman – teman INCRED18E serta teman seangkatan, senior dan junior di FEB Unhas
6. Teman – teman dari fakultas lain dan teman – teman satu kampung
7. Mace – mace kantin
8. Seluruh pemain, staff, pelatih dan mantan pemain serta mantan pelatih Liverpool FC
9. FC Mobile, Mobile Legends, SAOIF, OSM, Pokemon United, PokeMMO, Football Manager, AOV, PES
10. Manajemen serta karyawan My Kopi-O
11. Serta pihak – pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan ilmu yang dimiliki penulis. Namun, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan para pembaca. Mohon maaf atas segala kekurangan. Terima kasih.

Makassar, 7 Agustus 2024

Penulis

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di My Kopi-O Makassar

The Influence of Motivation and Leadership on Employee Performance at My Kopi-O Makassar

Muhammad Hasby
Siti Haerani
Wardhani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di My Kopi-O Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : (1) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan

This research aims to determine the influence of motivation and leadership on employee performance at My Kopi-O Makassar. The research method used is quantitative research. The number of samples in this study was 86 respondents using a saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that: (1) motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. (2) Leadership has a positive effect on employee performance. (3) motivation variables have a dominant influence on employee performance.

Keywords: Work motivation, leadership, employee performance

Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iv**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.5 Sistematika Penulisan 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**
2.1 Motivasi 9
2.1.1 Pengertian Motivasi 9
2.1.2 Teori Motivasi 10
2.1.3 Tujuan Motivasi 12
2.1.4 Jenis – Jenis Motivasi 13
2.1.5 Metode Motivasi 14
2.1.6 Konsep Model Motivasi 14
2.1.7 Indikator Motivasi 15
2.2 Kepemimpinan 16
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan 16
2.2.2 Tipe – Tipe Kepemimpinan 16
2.2.3 Indikator Kepemimpinan 18
2.3 Kinerja Karyawan 19
2.3.1 Pengertian Kinerja 19
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 20
2.3.3 Indikator Kinerja 21
Penelitian Terdahulu 22

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2.5 Kerangka Berpikir 26
2.6 Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS 30
3.1 Rancangan Penelitian 30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 30
3.3 Populasi dan Sampel 30
3.3.1 Populasi 30
3.3.2 Sampel 31
3.4 Jenis dan Sumber Data 31
3.4.1 Jenis Data 31
3.4.2 Sumber Data 31
3.5 Teknik Pengumpulan Data 32
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 33
3.6.1 Variabel Penelitian 33
3.6.2 Definisi Operasional 33
3.7 Instrumen Penelitian 35
3.7.1 Pengukuran Instrument Penelitian 35
3.7.2 Penentuan Range 35
3.7.3 Uji Validitas 36
3.7.4 Uji Reliabilitas 37
3.8 Analisis Data 37
3.8.1 Uji Normalitas 37
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda 38
3.8.3 Pengujian Hipotesis Penelitian 38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 40
4.2 Karakteristik Responden 41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 41
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 42
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 43
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen / Bagian 43
Analsis Deskriptif 44
4.3.1 Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel. 44

Optimized using
trial version
www.balesio.com

4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 48
4.4.1 Uji Validitas 48
4.4.2 Uji Reliabilitas 50
4.5 Uji Normalitas 51
4.6 Analisi Regresi Linier Berganda 53
4.7 Pengujian Hipotesis Penelitian 54
4.8 Pembahasan 57
4.8.1 Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada My Kopi-O Makassar 57
4.8.2 Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada My Kopi-O Makassar 58
4.8.3 Motivasi kerja (X1) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada My Kopi O Makassar 60
BAB V PENUTUP 61
5.1 Kesimpulan 61
5.2 Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN 67

Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1..... 4
Tabel 2.1..... 14
Tabel 3.1 25
Tabel 3.2..... 27
Table 4.1..... 33
Table 4.2..... 34
Table 4.3..... 34
Table 4.4..... 35
Table 4.5..... 35
Table 4.6..... 36
Table 4.7..... 38
Table 4.8..... 39
Table 4.9..... 41
Table 4.10..... 41
Table 4.11..... 42
Table 4.12..... 43
Table 4.13..... 45
Table 4.14..... 45
Table 4.15..... 46
Table 4.16..... 47
Table 4.17..... 48

Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 20

Gambar 4.1 44

Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi dunia kerja saat ini dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar berkembang secara produktif. Karyawan merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Manusia merupakan tenaga kerja bagi perusahaan yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Siagian, 2012). Sebuah perusahaan haruslah mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mereka dapat memiliki kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia menentukan keefektifan perusahaan ıtuk dapat berjalan dengan baik karena sumber daya manusia empunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Dalam upaya

Optimized using
trial version
www.balesio.com

mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif maka kinerja dari individu atau karyawan didalam perusahaan perlu diperhatikan.

Kinerja setiap karyawan didalam perusahaan berbeda – beda, tergantung dari faktor apa saja yang mempengaruhi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:18).

Perbedaan tingkat motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Mendorong motivasi para karyawan dengan baik sangat penting dilakukan jika menginginkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu untuk mendorong motivasi para karyawannya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari motivasi karyawan yang diberikan oleh pimpinannya. Pimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah pemimpin yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Pimpinan yang dibutuhkan adalah mpinan yang dapat memberdayakan karyawannya. Keberhasilan erusahaan bergantung dari seberapa efektif pemimpin dalam mendorong

Optimized using
trial version
www.balesio.com

karyawannya agar menghasilkan kinerja yang maksimal dalam melaksanankan pekerjaan mereka.

Pemimpin adalah orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberi perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Untuk mengeluarkan seluruh potensi – potensi yang ada didalam diri karyawan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kapabilitas. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2015).

Mengkonsumsi kopi sudah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat Indonesia, yang ditandai dengan semakin meningkatnya konsumsi kopi nasional dan semakin maraknya usaha *coffee shop*. Asosiasi Pengusaha Kopi dan Cokelat Indonesia (APKCI) memperkirakaan pada tahun 2023, jumlah kedai kopi di Indonesia mencapai 10 ribu toko dengan pendapatan dari bisnis kedai kopi diperkirakan akan mencapai Rp 80 triliun (kompas, 2023). *Coffee shop* sendiri sudah menjadi lahan bisnis yang menjanjikan, pertumbuhan *coffee shop* di Indonesia sendiri telah menjamur diberbagai kota-kota besar dan kota-kota kecil sekalipun telah memiliki banyak gerai kopi yang menjamur, meskipun masih memiliki standar dan pasar yang berbeda.

Perkembangan *Coffee shop* di makassar sendiri juga sudah semakin marak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thufail dkk (2022) terdapat 628 *coffee shop* dan café yang tersebar di berbagai wilayah di kota makassar. Dengan menjamurnya usaha *coffee shop* dan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

café yang ada di kota makassar, pelaku bisnis coffee shop dituntut untuk bersaing dalam menarik pelanggan.

Tabel 1.1 Daftar Beberapa Coffee Shop dan café di Kota Makassar

No	Nama *Coffee Shop*	Alamat di Makassar
1	Kopi Kenangan	Trans Mall Makassar
2	Crematology	Jln.Metro Tanjung Bunga
3	Kopi Janji Jiwa	Nipah Mall
4	Janji Jiwa	Jln. Alauddin
5	Kata Kopi	Jln. Rappocini
6	Anomali Café	Jln. DR.Ratulangi
7	Kopi Teori	Jln.Beruang
8	Kopi Soe	Jln.Pelita Raya
9	Ka Ga Nga Kopi	Jln. Boungenville
10	Upnormal	Nipah Mall
11	My Kopi O	Nipah Mall
12	Excelso	Nipah Mall
13	Urban Latte	Mall Panakkukang
14	Maxx Coffee	Mall Panakkukang
15	J.Co Coffee	Mall Panakkukang
16	Starbucks	Trans Mall Makassar

Sumber : Badan Pusat Statistik Sulsel

My Kopi-O! adalah perusahaan kopi dan jaringan kedai kopi Indonesia yang berbasis di Surabaya, Jawa Timur. My Kopi-O! didirikan oleh Darma Santoso pada 16 Agustus 2010 dan gerai coffeeshop pertama dibuka di Townsquare Surabaya. Saat ini My Kopi-O! telah tersebar di kota-kota besar di Indonesia, antara lain: Surabaya, Solo, Mataram, Malang, Semarang, Palembang, Yogyakarta, Bandung, Jakarta, Bali, Palu, Serang dan Makassar.

My Kopi-O memiliki 3 cabang di kota Makassar yang dikelola oleh CV. Penta Mitra. Restoran ini pertama kali didirikan di Makassar di Ratu Indah Mall Makassar. Saat ini My Kopi – O memiliki 3 outlet yang tersebar di pusat perbelanjaan atau mall di kota makassar, yakni di Mall Ratu Indah, Trans Studio Mall, dan Nipah Mall Makassar. My Kopi-O mengusung "Go ocal Coffee" sebagai komitmen untuk memajukan produk kopi lokal donesia. Selain itu, mereka juga menawarkan berbagai macam makanan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dan minuman. My Kopi-O juga menyediakan lingkungan yang nyaman sehingga sangat cocok sebagai tempat berkumpul keluarga, teman maupun rekan kerja. Hal ini menunjukkan prospek bisnis yang dapat bersaing dan sejalan dengan kebutuhan masyarakat di era modern saat ini karena menjangkau berbagai segmen pasar yang luas.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang vital yang mempunyai peran penting dalam pengembangan dan pelaksanaan tujuan perusahaan. Untuk sebuah perusahaan, tentu penting untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Hal ini juga diterapkan oleh CV. Penta Mitra. Salah satu cara yang mereka lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi.

Motivasi dianggap sebagai upaya yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di My Kopi-O sendiri memiliki program – program yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka memiliki program *training* ke Surabaya yang merupakan pusat dari My Kopi-O yang dilakukan secara bergantian untuk mengevaluasi kinerja di tiap departemen. Program tersebut dilakukan secara berkala per 6 bulan. Selain itu, karyawan juga diberikan bonus tambahan jika memenuhi target setiap bulannya. My Kopi-O juga mengadakan *Outing* Karyawan setiap tahun dan memberikan *reward – reward* untuk karyawan yang berprestasi.

Setiap 6 bulan, My Kopi-O membuat laporan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan reward dan *service charge* lebih. Sementara, karyawan yang memiliki kinerja buruk ‹an diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Jika kinerja tak ınjung membaik, maka karyawan tersebut akan diberikan surat

Optimized using
trial version
www.balesio.com

peringatan. Karyawan yang mendapatkan surat peringatan hingga 3 kali akan diberhentikan sesuai aturan yang berlaku di My Kopi-O.

Selain motivasi, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Pemimpin yang mengayomi serta memotivasi para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak dengan benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama (Sudarmanto, 2009:133). Dengan kedua hal tersebut, CV. Penta Mitra mengharapkan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat membantu dalam pencapaian dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul, yakni **"Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di My Kopi O Makassar"**

1.2 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar O?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar?

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1.3 **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar.
2. Untuk Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar.
3. Untuk mengetahui manakah variabel yang dominan berpengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Praktis
   a. Bagi Pembaca

      Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

   b. Bagi Perusahaan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka

   c. Bagi Karyawan

      Memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja mereka
2. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

Optimized using
trial version
www.balesio.com

kinerja karyawan My Kopi O Makassar dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 **Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang menjelaskan tentang pokok pembahasan yang digunakan sebagai landasan penelitian serta terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian serta metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang berisi gambaran umum Perusahaan, karakteristik responden, deskripsi variabel, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, serta analisis dan pembahasan

BAB V Penutup

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneli

Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, (2013:141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2013:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sementara menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri / pihak lain (*external motivation*). Tingkat motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkat motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Berdasarkan sumbernya, motivasi dibagi menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Sardiman (2018:89), mengatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut:

a. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar

2.1.2 Teori Motivasi

Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya:

- Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (the two Factors Theory)

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman (Wukir, 2016:121) mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator – Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan interviu.

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu:

1. Faktor “Motivasional”

   Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Faktor "*Hygiene*"

   Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan prilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

- Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory)

Menurut Abraham Maslow (Wukir, 2016:119) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan - kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.

3. Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Sosial need* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.

4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.

5. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunaka kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut Bismala *dkk* (2015 : 124) motivasi yang dapat diberikan kepada seseorang memilki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah: mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang ada tujuan tertentu, meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral kerja

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Sementara menurut Kadarisman (2013 : 292) tujuan motivasi adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan prilaku karyawan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efesiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:146) tujuan motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Menjalankan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku

2.1.4 Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi (Hasibuan, 2013 : 150), yaitu :

1. Motivasi Positif

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

   Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dengan hukuman, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat buruk.

2.1.5 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2013 : 149) ada dua metode motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

   Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk kebutuhan serta kepuasan.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

   Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan perkerjaannya.

2.1.6 Konsep Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2013 : 148) ada tiga model motivasi, yaitu:

1. Model Tradisional

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif pada karyawan yang berprestasi baik.

2. Model Hubungan Manusia

   Untuk memotifasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model Sumber Daya Manusia

   Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan akan kepuasan, tapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan berarti.

2.1.7 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007:137) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

   Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerja sama bawahan denfan atasan maupun dengan rekankerja

2. Lingkungan kerja

   Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

   Perusahaan atau organisasi selalu memberikan Pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya

4. Pemberi tunjangan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Perusahaan atau organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Sementara menurut Hasibuan (2016:170) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:410) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak dengan benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama (Sudarmanto, 2009:133)

2.2.2 Tipe – Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2012:27) mengemukakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing – masing, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Seorang pemimpin yang memiliki ciri – ciri yang pada umumnya bersifat negative, memiliki sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikkan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subjektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segala sesuatu akan diputuskan sendiri, serta beranggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negative dan positif, yakni:

1) Bersikap selalu melindungi
2) Jarang memberikan bawahan kesempatan untuk mengambil keputusan
3) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi serta daya kreatifitas mereka sendiri
4) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui
5) Melakukan pengawasan yang ketat

c. Tipe Kharismatik

Memiliki kekuatan energi, daya Tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain bersedia untuk mengikutinya tanpa alasan.

d. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih suka situasi dimana bawahnnya yang mengambil keputusan dan keberadan dalam organisasi lebih

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

e. Tipe demokratik

Kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai mahluk politi, ekonomi, social dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator dari kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dalam Pamudji (1993:47) meliputi:

1. Pengaruh

   Serangkaian usaha yang dilakukan pemimpin yang menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan pimpinan kepada bawahannya akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Informasi

   Serangkaian usaha pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahnnya, sehingga karyawan atau

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bawahan mengerti dan dapat melaksanakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Pengambilan Keputusan

   Serangkaian usaha pemimpin dalam menentukan strategi perusahaan secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran bawahan maupun atas keputusan sendiri.

4. Memotivasi

   Serangkaian usaha pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau bawahan sehingga mereka merasa termotivasi dalam melakukan tugas guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Orang yang memiliki kinerja yang tinggi disebut dengan orang yang produktif sementara orang yang memiliki tingkat kinerja yang rendah atau tidak mencapai standar dikatan sebagai orang yang tidak produktif.

Sementara Kasmir (2016:82) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Menurut Sutrisno (2016:154), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas terkait dengan kinerja, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu oraganisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja setiap karyawan didalam perusahaan berbeda – beda, tergantung dari faktor apa saja yang mempengaruhi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Kompetensi

   Seperangkat pengetahuan, ketereampilan dan perilaku yang harus dimiliki pekerja
2. Penilaian

   Proses formal untuk mengevaluasi kinerja dan memberi umpan balik
3. Tujuan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Suatu keinginan yang merupakan proses kinerja yang terfokus satu target yang dimiliki karyawan

4. Kemampuan (*Ability*)
   a) Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge* + *Skill*).
   b) Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk naik jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
5. Motivasi

   Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola pimpinan dan kondisi kerja.
6. Kompensasi

   Penilaian kinerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, disiplin dan sebagainya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas.

   Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab.

   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 **Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Keterangan
1	Angga Dewanta	2019	Pengaruh Motivasi, Kepemimpi nan, Pengetahua n dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kabel Indonesia Palembang	Hasil uji penelitian pada variabel motivasi dapat ditarik kesimpulan apabila t hitung > t tabel atau 3,647 > 1,677 maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan apabila t hitung > t tabel atau 1,924 > 1,677 maka variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Achmad Fadhil dan ıiadi yowan	2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara

Optimized using
trial version
www.balesio.com

				parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.
3	Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono	2017	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)	Secara parsial dan simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukan bahwa dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.
4	Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi.	2016	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positf dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Secara parsial dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Secara parsial dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.
5	Ramadhani Zul Iskandar	2018	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah dan Aliyah	Hasil perhitungan secara parsial diperoleh untuk motivasi thitung lebih besar dari ttabel adalah (2,499 > 1,671), lingkungan kerja thitung lebih kecil dari ttabel (1,586 > 1,671). Sedangkan secara simultan diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel adalah (5,914 > 3,15). Artinya bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Fundraiser.
6	Imanuddin hyudi gian	2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil uji peneletian ini terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN

Optimized using
trial version
www.balesio.com

			pada PT. PLN RAYON MEDAN SELATAN SUMATERA UTARA	Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Selain itu terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara
7	Taufiqur Rohman	2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPR ARTAHUDA MANDIRI MARGOYOSO PATI	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t 0,009 < 0,05. Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0,408 (dilihat dari hasil nilai koefisien). Adapun pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak mempengaruhi melihat nilai probabilitas t hitung sebesar 0,239 nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada signifikansi 5% tidak signifikan. Atau dengan kata lain, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR Artha Huda mandiri pada taraf keyakinan 95%.
8	Fajar Wirawan	2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada PT. Warna Alam Indonesia)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel bebas itu terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7% pada PT. Warna Alam Indonesia.
9	Khaerul Amri	2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA	Hasil uji penelitian ini model berpengaruh positif signifikan, yaitu kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja serta pelatihan kerja. Hasil uji parsial variabel independent, hanya pelatihan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA

Optimized using
trial version
www.balesio.com

10	Arini Yulianita	2017	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO	Dari hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). sementara Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Motivasi (X2) secara parsial pula berpengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian ini antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) yang paling berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan (X1).
11	Rifqi Amri Putri	2018	*Leadership Style and Interpersonal Communication of Employee Satisfaction and It's Effecton The Employee Performance*	*Relationship Analysis of Leadership Style (X1) toward Employee Performance (Z) obtained by significance value of X1equal to 0.001 <0.05. Hence it can be concluded that directly there is a significant influence of Leadership Style (X1) on Employee Performance (Z).*
12	Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan	2022	*EMPLOYEE PERFORMANCE: WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION*	*Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Bank BTN Syariah Kcs Solo. This means that the higher the work motivation, the higher the employee performance. This can be explained by the existence of work motivation, can increase the contribution of employees to the totality of work.*
13	Tutik Winarsih, Arif Hidayat	2022	*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*	*There is a positive and significant influence partially motivation on X Company. It can be seen that the value of t statistic > t table is 4,302 > 1,703, and the value is significantly smaller than the significance level (α) 0,05 (0,000 > 0,05).*

Optimized using
trial version
www.balesio.com

14	Hendra Wijaya, Andhy Tri Adriyanto	2022	*THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DEMAND AS INTERVENING VARIABLE*	*Intrinsic motivation has a strong, positive and significant effect on employee performance. This result is evidenced by the parameter coefficient value of 0.414 and the value of t-count (3.425) > t-table (2.00). This means that the better the intrinsic motivation, the better the employee performance.*
15	Deny Sudrajat, Sugeng Siswondo, Yhonanda Harsono, Otto Fajarianto	2023	*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*	*The Effect of Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y). Based on the results of the analysis, the adj correlation coefficient is 0.466, meaning that the two variables have a moderate level of influence. The determination value or contribution to the influence of leadership style (X1) on employee performance (Y) is 0.466 or 46.6% while the remaining 53.4% is influenced by other factors.*

2.5 **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator nerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan emampuan bekerja sama.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

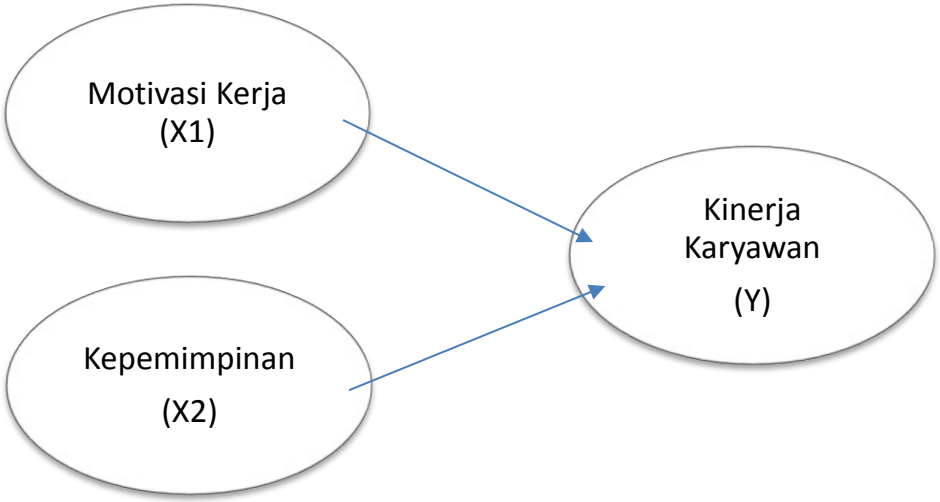
Namun hal tersebut perlu didukung adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baikguna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: Pengaruh, Informasi, Pengambilan Keputusan dan Memotivasi.

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan:

X1 : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

X2 : Variabel Bebas (Kepemimpinan)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

→ : Pengaruh

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan asalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. ikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar

H3: Motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada My Kopi O Makassar

Optimized using
trial version
www.balesio.com