

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BRI CABANG
KABUPATEN SINJAI**

**FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL
105720487314**



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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BRI CABANG
KABUPATEN SINJAI**

SKRIPSI

Oleh
FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL
NIM 105720487314



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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK BRI CABANG
KABUPATEN SINJAI**

**FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL
105720487314**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Berangkat dengan penuh keyakinan. Berjalan dengan penuh keikhlasan.
Istiqomah dalam menghadapi cobaan.

Keberhasilan seseorang hanya dapat dicapai jika doa dan kesabaran tetap dipegang teguh dalam mengerjakan sesuatu. Untuk cita-cita apapun, dibutuhkan kerja keras, pengorbanan dan berdoa selalu.

“Maka sesungguhnya, bersama kesukaran ada kemudahan. Sungguh bersama kesukaran ada kemudahan”.

(Al Insyirah 94 :5-6)

Dengan segala kerendahan hati ku peruntukkan Karyaku ini kepada kedua Orang tuaku, yang tulus Ikhlas penuh cinta kasih membesarkanku, selalu berdoa dan membantu baik moril maupun materil demi keberhasilanku. Serta keluarga besar yang selalu memberi motivasi dan dukungan.

Aku belajar, aku tegar dan aku bersabar hingga aku berhasil.

Terima kasih untuk semua.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai

Nama Mahasiswa : Fitri Ayu Febrinda Syawal

No. Stambuk/NIM : 105720487314

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NIDN : 0008056301

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903 078

Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NEM : 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

()

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

(.....)

2. Muh. Nur R, SE, MM.

(.....)

3. Hj. Naidah, SE, M.Si.

(.....)

4. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.

(.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawa ini:

Nama : Fitri Ayu Febrinda Syawal

Stambuk : 105720487314

Program studi : Manajemen

Dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim penguji ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar, Juni 2018

Yang membuat pernyataan



Fitri Ayu Febrinda Syawal
NIM : 105720487314

Diketahui Oleh:

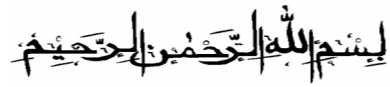


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

Mph. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM : 109 3485

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai”**.

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

Teristimewa dan terutama saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya **Ayahanda Firman** dan **Ibunda Najidawati** serta Saudariku **Yuyun Aida Putri** dan Saudaraku **Muh.Nur Fathan** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan saya dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Moh Aris Pasigai, SE., MM**, selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh Aris Pasigai, SE., MM**, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan saya, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak **Drs. Asdi, SE., MM**, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberi arahan dan nasehat selama awal perkuliahan sampai selesai.
7. Bapak/Ibu Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
9. Terima kasih kepada Pimpinan, staf dan karyawan pada PT.Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.

10. Terima kasih kepada Kakak **Darma, S.pd** yang telah banyak membantu dan memberi motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih untuk sahabatku tercinta **Miska** dan **Awira Rezki** yang senantiasa menemani, membantu, berbagi suka duka, dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk **Muh. Ikhsan Muliadi, Nurpadilla, Siska Purnama, Erna Suaib, A.Rosfikayanti dan Nining** yang selalu membantu memberi semangat, dukungan dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis.
13. Terimakasih keluarga besar **Manajemen 6-2014** yang selalu meluangkan waktunya untuk selalu belajar bersama selama aktivitas studi.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga saya dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh saya sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, saya senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Mei 2018

FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL

ABSTRAK

FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BRI cabang Kabupaten Sinjai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah cara observasi, dokumen, dan kuesioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Uji F (uji simultan), uji T (uji parsial), dan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,219 atau sebesar 21,9% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen dan sisanya sebanyak 78,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata kunci: Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL, 2018. *The Influence of Leadership and Working Facilities on Employee Performance at PT.Bank BRI Branch of Sinjai Regency.* Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Advisor I Moh. Aris Pasigai and mentor II Muh. Nur Rasyid.

This study aims to determine the effect of leadership and work facilities on employee performance in PT.Bank BRI branch of Sinjai Regency. This research uses quantitative method.

Data collection techniques used are the way of observation, documents, and questionnaires. Test the quality of data using validity and reliability test. Analytical methods used are multiple linear regression analysis, F test (simultaneous test), T test (partial test), and Determination Coefficient Test.

The results showed that the variables of leadership and work facilities together have a positive and significant effect on employee performance variable (through F test). And from result of partial test (T test) show that leadership and work facility have positive and significant effect to employee performance so that hypothesis in this research can be accepted. As well as the results of determination coefficient test obtained R Square value shows the value of 0.219 or 21.9% indicates that the ability of independent variables strong to explain the dependent variable and the rest of 78.1% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords: Leadership, Work Facility, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Defenisi Kepemimpinan	7
B. Tipe – Tipe Kepemimpinan	8
C. Fungsi dan Peran Kepemimpinan	10
D. Teori Kepemimpinan	13
E. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	14
F. Fasilitas Kerja	15
G. Kinerja Karyawan	17
H. Indikator Kinerja	20
I. Tinjauan Empiris	21
J. Kerangka Pikir.....	24
K. Hipotesis Penelitian.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel	26
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Jenis dan Sumber Data	27
F. Defenisi Operasional Variabel	28
G. Definisi Pengukuran Variabel	29
H. Analisis Instrumen Penelitian	29
I. Metode Analisis Data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
B. Hasil Penelitian.....	45
C. Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
D. Uji Instrumen Data.....	53
E. Hasil Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA.....	66
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	21
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1).....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X2)	51
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.11 Uji F	58
Tabel 4.12 Uji T	59
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 21. Kerangka Konsep.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang tidak professional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoha (2007 : 1) bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan.

Menurut Ambarwati (2008 : 12) bahwa kepemimpinan adalah sebuah seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan tercapainya tujuan. Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang melakukan kepemimpinan. (Pasolong, 2008:4).

Pentingnya masalah kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

Fungsi kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama. Dalam pengertian ini, seseorang yang ingin diakui sebagai pemimpin harus memiliki kelebihan dalam beberapa fungsi yang dijelaskan diatas, yakni mulai dari mempengaruhi, membimbing, sampai pada kemampuan mengelola orang lain. Kalau seseorang tidak dapat menjalankan semua fungsi ini, praktis ia tidak dapat diterima oleh kelompok tersebut sebagai pemimpin yang fungsional (Arfan, 2011: 47).

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Untuk macam-macam usaha dari kegiatan manusia yang jutaan banyaknya ini diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki

jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Adanya kepemimpinan dan fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan fasilitas kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa pemimpin harus memberikan perhatian penuh kepada bawahannya dalam hal membina, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, Kepemimpinan itu merupakan "suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Sama dengan bagaimana setiap karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaannya masing-masing untuk bekerja seutuhnya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja setiap karyawan di setiap perusahaan.

Terkait dengan hal yang di jelaskan, maka penulis memilih PT.BANK BRI Cabang Kabupaten Sinjai sebagai objek penelitian. PT.BANK BRI Cabang Sinjai adalah salah satu BANK di Kabupaten Sinjai yang berupaya meningkatkan pelayanannya kepada nasabah bagaimana kemudian pola kepemimpinan yang di terapkan dan fasilitas kerja agar

dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Sehubungan dengan uraian yang telah dijelaskan, bahwa kepemimpinan dan fasilitas kerja sangat mendukung kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai?
2. Apakah Kepemimpinan dan Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Fasilitas kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai ?
2. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat dijadikan acuan pengembangan penelitian khususnya penelitian kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan tentang manajemen.
 - b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan konsep maupun implementasi.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi jajaran manajerial pada perusahaan yaitu sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk terus meningkatkan pengetahuan manajemen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008:67) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Sudarmanto (2009:133) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompensasi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Terry dalam buku Thoha (2007:5) bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

B. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) adalah seorang individu yang terdapat dalam sebuah kelompok atau organisasi yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap individu yang lain.

Menurut Martoyo (2007:184) berpendapat bahwa tipe kepemimpinan dibagi dalam enam tipe kepemimpinan. Berikut ini akan diuraikan mengenai tipe kepemimpinan satu persatu, yaitu sebagai berikut :

1. Tipe Pribadi

Pemimpin tipe ini, kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.

2. Tipe Non-pribadi

Pemimpin tipe ini memberikan cerminan kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya. Ini berarti bahwa hubungan pemimpin dengan bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu seperti: rencana-rencana, instruksi-instruksi, sumpah- sumpah, janji-janji dan sebagainya. Sehingga dengan demikian hubungan tersebut bersifat tidak langsung atau bersifat "non-personal" (non-pribadi), dan biasanya hubungan yang demikian itu tidak dinamis.

3. Tipe Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri

secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otoriter ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan otoriter cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi.

4. Tipe Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokratis, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Gaya kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang

bervariasi.

5. Tipe Paternalistis

Tipe ini cenderung terlalu ke"bapak"an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing (*overprotective*). Karena itu agar bersifat "sentimental", meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang. Kelemahannya adalah bahwa tipe ini biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.

6. Tipe Indigenous

Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat formal, seperti perkumpulan sepak bola, sekolah dan sebagainya, di mana interaksi antar orang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pemimpin, (indigenous=yang bersifat pembawaan).

C. Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya. Agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi. Fungsi – fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

2. Fungsi Memandang Kedepan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti

akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari – hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

5. Fungsi Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang

tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap pegawainya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati,

Mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh pegawai sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya.

Guna melaksanakan fungsi fungsi ini sebaik- baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepada mereka dan pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam kerja sama yang optimal.

D. Teori-teori Kepemimpinan

Teori-teori kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa literatur yang umumnya membahas pada hal yang sama. Dari literatur itu diketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok, orang-orang, dan dia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Dan teori yang paling muktahir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba mengetengahkan pendekatan yang bersifat sosial learning pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor tertentu yang timbal balik dalam kepemimpinan. Faktor penentu ialah pemimpin sendiri, situasi lingkungan termasuk pengikut-pengikutnya dan variabel-variabel makro, dan perilakunya sendiri. Berikut ini menurut beberapa para ahli yang memberikan pendapatnya masing-masing mengenai teori kepemimpinan.

Menurut Stephen Robbins dalam bukunya Sedarmayanti (2009:433) membagi teori kepemimpinan kedalam empat kategori yaitu

1. Teori Sifat (Trait Theory)
2. Teori Perilaku Kepemimpinan
3. Teori Kontingensi/ Situasional
4. Teori Neo Karismatik

E. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Fielder dan Garcia dalam Lensuflie (2010:130) terdapat dimensi dan indikator seperti berikut ini :

1. Hubungan pemimpin dan anggota

Hubungan pemimpin dan anggota berfokus pada lingkungan kelompok dan tingkat kepercayaan, loyalitas, dan daya tarik yang dirasakan anggota terhadap pemimpinnya. Hubungan pemimpin dan anggota dapat dikatakan baik apabila :

- a. Bawahan dapat mempercayai pemimpinnya.
- b. Pimpinan dapat membuat karyawan tertarik pada pekerjaannya.
- c. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif

2. Struktur Kerja

Hubungan struktur kerja menyoroti tingkat tuntutan kerja yang jelas dan dikomunikasikan. Tugas dianggap terstruktur jika :

- a. Tugas dinyatakan dengan jelas dan diketahui tiap anggota.
- b. Ada beberapa alternatif jalur penyelesaian tugas dan ada jalan keluar dari masalah.
- c. Penyelesaian tugas dapat ditunjukkan dengan jelas dan dicontohkan kepada bawahan, sehingga bukan sekedar harapan atau bayangan pemimpin.
- d. Ada batasan solusi yang benar untuk masing-masing tugas.

3. Posisi kekuatan

Posisi kekuatan dapat dilihat dari sejumlah wewenang yang dimiliki oleh pemimpin untuk memberikan penghargaan atau hukuman. Hal ini juga termasuk pemberian wewenang dan legitimasi kekuasaan.

F. Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang sengaja disediakan oleh penyedia jasa untuk dipakai serta dinikmati oleh konsumen yang bertujuan memberikan tingkat kepuasan yang maksimal. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler, 2009: 45). Sedangkan Lupiyoadi (2008: 148) Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Yang termasuk fasilitas dapat berupa alat, benda-benda, perlengkapan, uang, ruang tempat kerja.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan. RIKZAN SAID BAMATRAF(2014:38).

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2007: 201) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Indikator fasilitas dalam penelitian ini yaitu : 1) Komputer, 2) Kenyamanan ruang kerja, 3) Bangunan Kantor.

G. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian berdasarkan definisi di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Prawiro Suntor dalam Pabundu, 2008:121).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang

atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Menurut Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana- sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135). Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang ataupun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

H. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Rendi Mas Tornado (2014:14)

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan. Menurut Riduwan(2007) kinerja dapat dinilai dengan indikator:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja

3) Konsistensi pegawai

4) Sikap/perilaku pegawai

I. Tinjauan Empiris

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No.	Nama / Tahun	Judul	Hasil
1.	Rikzan Said Bamatraf (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.PLN (Persero) unit induk pembangunan II, Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun parsial, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO)
2.	Ricko Sufriyadi (2015)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward yang ada di Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin baiknya reward yang diberikan pada karyawan

			maka kinerja karyawan Hotel
3.	Christian (2016)	Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado	Hasil Penelitiannya adalah Variabel-variabel seperti evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel evaluasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel evaluasi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.
4.	Deewar Mahesa (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

		Moderating	sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil.
5.	Kunti Aprilia Lisanti (2012)	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

J. Kerangka Pikir

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis, maka Gambar 2.1 berikut menyajikan kerangka pikir penelitian, yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang dilakukan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



K. Hipotesis Penelitian

Dari masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

1. Diduga kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai.
2. Diduga Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis melakukan pendekatan kuantitatif yang dimana data yang didapat nanti berupa non angka atau data yang berupa kata-kata, kalimat, serta pernyataan yang ditelaah atau dikaji menggunakan alat bantu kuantitatif untuk memperoleh pengertian yang tepat sehingga menghasilkan kesimpulan-kesimpulan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel independen (*bebas*) dan variabel dependen (*terikat*). Variabel independen (*bebas*) sebagai variabel (X) dalam penelitian ini terdiri dari dua sub variabel, meliputi kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2). Adapun variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT.Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai, di Jl. Persatuan Raya No. 97, Sinjai, Sulawesi Selatan. objek yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BRI cabang Kabupaten Sinjai.

2. Waktu

Waktu penelitian ini diperkirakan selama 2 bulan mulai dari bulan Maret sampai Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok, orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT.Bank BRI cabang Kabupaten Sinjai

2. Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2016 : 122). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BRI cabang Kabupaten Sinjai yang berjumlah 40 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dokumen yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan kepemimpinan, fasilitas kerja dan kinerja karyawan.
3. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

E. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis data

Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner.

2. Sumber data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing – masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompensasi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan pemimpin dan anggota 2. Struktur Kerja 3. Posisi kekuatan
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan atau pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komputer 2. Kenyamanan ruang kerja 3. Bangunan Kantor
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Konsistensi pegawai

G. Definisi Pengukuran Variabel

memberikan skor untuk setiap jawaban responden. Adapun setiap jawaban dari pernyataan tersebut telah ditentukan skornya berdasarkan skala likert, skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008 : 132). Jawaban dari responden dikelompokkan kedalam empat kelompok Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

1. Jawaban sangat baik, diberi skor 4
2. Jawaban baik, diberi skor 3
3. Jawaban kurang baik, diberi skor 2
4. Jawaban sangat tidak baik, diberi skor 1

H. Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiyono (2007:455), "valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur".

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alattersebut dalam mengungkapkan gejala- gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Trihendradi (2012 : 304) mengemukakan bahwa instrumen kuesioner harus andal (reliable). Andal berarti instrument tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

I. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan *metode* analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan melalui kuesioner kepada responden.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh sugiyono (2009 : 224) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

X_1 = kepemimpinan

X_2 = fasilitas kerja

b_1 = koefisien regresi kepemimpinan

b_2 = koefisien regresi fasilitas kerja

3. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%.
2. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (bauran pemasaran dan *brand image*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (keputusan pembelian) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Lubis Ikhsan. 2011. ***Akuntansi Keperilakuan, cetakan kedua.*** Jakarta: Salemba Empat.
- Ariono, I. 2017. Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal PPKM III* 254-267.
- Bakri. S. 2011. Analisis Kepuasan Nasabah bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Surya Barokah Semarang. *skripsi.* Universitas Muhammadiyah. Semarang.
- Cristian. 2016. Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.5* September 2016, Hal. 303-408

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler. P. dan K.. L. Keller. 2009. **Manajemen Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1. Alih bahasa Oleh Bob Sabrana**. Erlangga. Jakarta.
- Lupiyoadi. R. 2008. **manajemen Pemasaran jasa Teori dan Praktek**. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama**, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketujuh, cetakan ketiga**. Yogyakarta : BPFE
- Mas Tornado, Rudi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel di Makassar. Skripsi tidak diterbitkan
- Pabundu. 2008. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama**. Yogyakarta : Andi
- Riduwan. 2007. **Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2007. Perilaku Organisasi (alihbahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Sedarmayanti, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan kedua, penerbit : Aditama, Bandung**.
- Siregar, Syofian. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS**. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, cetakan pertama**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Manajemen**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. **Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D**. Bandung: Alfabeta
- Supriadi, Ricko. 2015. Pengaruh Reward Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran Pekan baru. Jom Fekon Vol. 2 No. 1 Februari 2015

Thoha, Mifta. 2007. ***Kepemimpinan Dalam Manajemen***, edisi pertama, cetakan kedubelas. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Trihendradi. 2012. *Step by step SPSS 20 Analisis Statistik*. Yogyakarta: penerbit ANDI Yogyakarta.

Zaid, Rizkan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpina Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pad Pt.PIn (Persero) Unit Induk Pembangunan II, Medan. Skripsi tidak diterbitkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Lubis Ikhsan. 2011. ***Akuntansi Keperilakuan, cetakan kedua.*** Jakarta: Salemba Empat.
- Ariono, I. 2017. Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal PPKM III* 254-267.
- Bakri. S. 2011. Analisis Kepuasan Nasabah bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Surya Barokah Semarang. *skripsi.* Universitas Muhammadiyah. Semarang.
- Cristian. 2016. Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.5* September 2016, Hal. 303-408
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.*** Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler. P. dan K.. L. Keller. 2009. ***Manajemen Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1. Alih bahasa Oleh Bob Sabrana.*** Erlangga. Jakarta.
- Lupiyoadi. R. 2008. ***manajemen Pemasaran jasa Teori dan Praktek.*** Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama,*** Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketujuh,*** cetakan ketiga. Yogyakarta : BPFE
- Mas Tornado, Rudi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel di Makassar. Skripsi tidak diterbitkan
- Pabundu. 2008. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*** Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama,*** cetakan pertama. Yogyakarta : Andi
- Riduwan. 2007. ***Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis.*** Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2007. Perilaku Organisasi (alihbahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Sedarmayanti, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan kedua,*** penerbit : Aditama, Bandung.

- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sudarmanto. 2009. ***Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia***, cetakan pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Manajemen***. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supriadi, Ricko. 2015. Pengaruh *Reward* Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran Pekan baru. Jom Fekon Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Thoha, Mifta. 2007. ***Kepemimpinan Dalam Manajemen***, edisi pertama, cetakan kedubelas. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Trihendradi. 2012. *Step by step SPSS 20 Analisis Statistik*. Yogyakarta: penerbit ANDI Yogyakarta.
- Zaid, Rizkan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pad Pt.Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan II, Medan. Skripsi tidak diterbitkan

Lampiran 1

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kuesioner dimaksud untuk mengumpulkan data peneliti tentang:

“Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai”.

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara (i) diucapkan terima kasih.

Wa'ssalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Makassar, April 2018

Peneliti

FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL
NIM 105720487314

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan Terakhir : () D3

() S1

() S2

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda centang (√) pada tabel jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.

Pernyataan	Skor
Sangat Baik	4
Baik	3
Kurang Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

1. Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SB	B	KB	STB
1.	Bagaimana hubungan pemimpin dan anggota karyawan terhadap kinerja atau keberhasilan kerja				
2.	Bagaimana hubungan pemimpin mempengaruhi anggota karyawan sehingga kerja sama tetap terjalin				
3.	Bagaimana Struktur kerja pemimpin dan anggota karyawan terhadap kinerja atau keberhasilan kerja				
4.	Bagaimana struktur kerja kepemimpinan dan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja layanan dan produktivitas kerja				
5.	Bagaimana Posisi Kekuatan pemimpin dan anggota karyawan terhadap keberhasilan kerja				
6.	Bagaimana posisi kekuatan pemimpin dalam memberikan masukan-masukan kepada karyawan untuk memperbaiki sistem dan pola kerja yang diterapkan				

2. Fasilitas Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SB	B	KB	STB
1.	Bagaimana keadaan komputer yang digunakan karyawan dapat menunjang penyelesaian pekerjaan				
2.	Bagaimana kinerja karyawan dapat menjaga dan merawat komputer yang ada dalam menjalankan pekerjaannya.				
3.	Bagaimana kenyamanan ruang kerja karyawan yang di tempati pada saat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari				

4.	Bagaimana kenyamanan ruang kerja kantor sehingga pemimpin dan karyawan dapat menunjang keberhasilan kerja sehingga tidak jenuh dalam bekerja.				
5.	Bagaimana bangunan kantor yang ditempati perusahaan saat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari				
6.	Bagaimana keadaan bangunan kantor sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja layanan dan produktivitas kerja				

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SB	B	KB	STB
1.	Bagaimana standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi perusahaan				
2.	Bagaimana kualitas hasil kerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
3.	Bagaimana kuantitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.				
4.	Bagaimana pekerjaan yang dihasilkan pemimpin dan karyawan selama menjalankan pekerjaannya.				
5.	Bagaimana konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab.				
6.	Bagaimana pegawai Memanfaatkan waktu istirahat dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				

LAMPIRAN 2

HASIL TABULASI DATA RESPONDEN

U M U R	JK	TP	MA SA KER JA	VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)						JML	VARIABEL FASILITAS KERJA (X2)						JML	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)						JML
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
37	L	S1	5	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21
29	P	S1	5	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	2	3	2	3	2	3	15
24	L	S1	2	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	3	3	4	21	3	2	3	2	3	2	15
29	P	S1	6	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	3	2	3	2	3	2	15
28	P	S1	5	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
24	P	D3	2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
25	P	S1	3	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	20
30	P	S1	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17
29	P	S1	6	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
24	L	S1	2	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	P	S1	5	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22	4	2	4	3	4	2	19
29	P	S1	6	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	4	4	22
45	L	S1	15	4	3	3	4	4	3	21	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18
45	P	S1	15	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	1	4	4	4	1	18
28	P	S1	5	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	4	21	3	1	3	3	3	1	14
38	L	S1	10	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
30	L	S1	7	4	3	3	4	3	3	20	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18
26	P	S1	3	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
40	P	S1	15	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22
27	L	S1	4	3	4	4	3	3	3	20	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20
37	L	S1	5	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22
50	L	S1	15	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	2	4	2	3	2	4	17
24	P	D3	2	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	2	2	2	3	2	2	13
28	L	S1	5	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	4	4	3	22	3	2	3	4	3	2	17
32	P	S1	8	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22

27	L	S1	5	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	4	4	4	22	2	4	2	2	2	4	16
29	P	S1	6	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	2	3	4	19
30	P	S1	10	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22
27	P	S1	6	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22
40	L	S1	15	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18
30	P	S1	5	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
29	L	S1	5	3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	4	23	4	1	4	4	4	1	18
30	L	S1	6	3	4	4	3	3	4	21	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20
28	L	S1	5	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
31	L	S1	6	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
29	P	S1	5	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	3	4	22	2	4	3	4	4	4	21
25	P	D3	2	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22
30	L	S1	8	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21
28	P	S1	5	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	4	4	3	22	2	3	2	4	2	3	16
25	L	S1	2	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	3	3	4	20	3	2	3	3	3	2	16

Lampiran 3

Output Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.000	-.212	.849**	.036	.402*	.573**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.189	.000	.827	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.000	1	.704**	.051	.253	.300	.639**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.000	.757	.115	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	-.212	.704**	1	-.168	.341*	.201	.517**
	Sig. (2-tailed)	.189	.000		.301	.032	.214	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.849**	.051	-.168	1	.079	.455**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.757	.301		.627	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.036	.253	.341*	.079	1	.253	.541**
	Sig. (2-tailed)	.827	.115	.032	.627		.115	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.402*	.300	.201	.455**	.253	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.010	.060	.214	.003	.115		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.573**	.639**	.517**	.625**	.541**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Output Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.061	.204	.792**	.226	.227	.669**
	Sig. (2-tailed)		.707	.206	.000	.161	.159	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.061	1	.150	.061	.045	.210	.412**
	Sig. (2-tailed)	.707		.355	.707	.781	.193	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.204	.150	1	.306	.101	.860**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.206	.355		.055	.537	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.792**	.061	.306	1	.328*	.227	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.707	.055		.039	.159	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.226	.045	.101	.328*	1	.168	.501**
	Sig. (2-tailed)	.161	.781	.537	.039		.301	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.227	.210	.860**	.227	.168	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.159	.193	.000	.159	.301		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.669**	.412**	.704**	.724**	.501**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Output Uji Validitas Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-.092	.947**	.407**	.869**	-.092	.695**
	Sig. (2-tailed)		.572	.000	.009	.000	.572	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	-.092	1	-.054	.029	-.012	1.000**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.572		.742	.858	.943	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.947**	-.054	1	.441**	.973**	-.054	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.742		.004	.000	.742	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.407**	.029	.441**	1	.474**	.029	.567**
	Sig. (2-tailed)	.009	.858	.004		.002	.858	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.869**	-.012	.973**	.474**	1	-.012	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.943	.000	.002		.943	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	-.092	1.000**	-.054	.029	-.012	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.572	.000	.742	.858	.943		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.695**	.578**	.750**	.567**	.765**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

Output Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

Output Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.177	2.662

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.652	2	36.826	5.196	.010 ^b
	Residual	262.248	37	7.088		
	Total	335.900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Output Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.095	5.731		4.030	.000
	X1	-.790	.260	-.490	-3.037	.004
	X2	.582	.253	.371	2.298	.027

a. Dependent Variable: Y

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	4	10,0	10,0	10,0
	25	3	7,5	7,5	17,5
	26	1	2,5	2,5	20,0
	27	3	7,5	7,5	27,5
	28	6	15,0	15,0	42,5
	29	7	17,5	17,5	60,0
	30	6	15,0	15,0	75,0
	31	1	2,5	2,5	77,5
	32	1	2,5	2,5	80,0
	37	2	5,0	5,0	85,0
	38	1	2,5	2,5	87,5
	40	2	5,0	5,0	92,5
	45	2	5,0	5,0	97,5
	50	1	2,5	2,5	
	Total	40	100,0	100,0	100,0

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	18	45,0	45,0	45,0
	P	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

TP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7,5	7,5	7,5
	S1	37	92,5	92,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

MK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	15,0	15,0	15,0
	3,00	2	5,0	5,0	20,0
	4,00	1	2,5	2,5	22,5
	5,00	13	32,5	32,5	55,0
	6,00	8	20,0	20,0	75,0
	7,00	1	2,5	2,5	77,5
	8,00	2	5,0	5,0	82,5
	10,00	2	5,0	5,0	87,5
	15,00	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)

KANTOR CABANG SINJAI

Jl. Persatuan Raya No. 97 Sinjai – Indonesia
Telepon 0482 ~ 21055 ~ 21071 ~ 21479 Facs. 0482 ~ 22053

No. : B0905 -KC-XIII/SDM/05/2018
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis UNISMUH Makassar
Di
Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat No. 237/Izn-5/C.4-VIII/37/2018 tanggal 09 April 2018, kami selaku PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Sinjai memberikan kesempatan kepada:

Nama : Fitri Ayu Febrinda Syawal
No.Stambuk : 10572 04873 14
Falkultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan penelitian mulai tanggal 16 April 2018 dan mengambil judul skripsi "Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sinjai".

Demikian penyampaian kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Sinjai, 07 Mei 2018

PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk,
KANTOR CABANG SINJAI

A. Irhamni
AMP



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

or : 237/Izn-5/C.4-VIII/IV/37/2018
 p : 1 (satu) Rangkap Proposal
 : Permohonan Izin Penelitian

23 Rajab 1439 H
 09 April 2018 M

Kepada Yth,
 Direktur PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai
 Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai
 di -

Sinjai

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

870
 - TL
 Saedra SPM
 Saedra TL

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 013/05/C.4-II/IV/39/2018 tanggal 2 April 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL**
 No. Stambuk : **10572 04873 14**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 April 2018 s/d 14 Juni 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

AGENDA

No. : 260
 TGL. : 16/09/2018
 PARAF:

DIBALAS

No. : _____
 TGL. : _____
 PARAF: _____

04-18

RIWAYAT HIDUP



FITRI AYU FEBRINDA SYAWAL Lahir di Kajuara pada tanggal 20 Februari 1996, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Firman dan Najidawati. Penulis mengawali jenjang

pendidikan di Taman Kanak-kanak Tunas Mekar Surabaya pada Tahun 2000 sampai 2002, menempuh pendidikan dasar di SDN Krembangan Utara II / 57 Surabaya pada Tahun 2002 sampai 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 11 Surabaya pada Tahun 2008 sampai 2011, kemudian penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Kajuara pada Tahun 2011 sampai 2014.

Pada Tahun 2014 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen .

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk belajar serta berusaha dan alhamdulillah penulis berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul

“Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank bri Cabang Kabupaten Sinjai”