

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BUMI KARSA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
NASRULLAH
NIM 105720490814



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BUMI KARSA KOTA MAKASSAR**

**NASRULLAH
NIM 105720490814**



*Untuk Memenuhi Persyaratan Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**"WA MAN YATTAQILAAHA YAJ'AL LAHUU MAKHROJAA WA
YARZUQHU MIN HAISU LAA YAHTASIB.. WA MAN YATTAQILLAHA
YAJ'AL LAHU MIN AMRIHI YUSROO..**

*"Barangsiapa bertakwa pada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka..
Barangsiapa yang bertaqwa pada Allah, maka Allah jadikan urusannya menjadi mudah..*

(QS. Ath-Thalaq : 2 & 3)

Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.

... Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri...

(Q.S Ar- Ra'd: 11)

Kerjakanlah, Wujudkanlah, Raihlah cita-citamu dengan memulainya dari bekerja bukan hanya menjadi beban di dalam impianmu.

Puji Syukur kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untukku dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda baktiku kepada Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa menyayangiku dan mendoakan suksesanku.. Do'amu... Pengorbananmu... Nasehatmu... Kasih Sayangmu... menjadi penyemangat disetiap perjuanganku demi menggapai apa yang telah kuimpikan.



**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. Bumi Karsa Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nasrullah

No. Stambuk/NIM : 1057204908

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, 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, September 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM

NIDN : 0922027901

Pembimbing II

Nasrullah, SE.,MM

NIDN : 0914049104

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM

NBM : 108 5576



Jamal Rasulong, SE.,MM

NBM : 903-078



**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 PENGESAHAN





Skripsi atas Nama Nasrullah, NIM 105720490814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 Tahun 1440 H / 2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H / 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440 H

Makassar,

30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud N, MA
2. Muh. Nur R, SE., MM
3. Dr. Muchram, M.Si
4. Dr. Andi Rustam, SE.,MM.,AK.,CA,CPA 



Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM : 903 078



**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 dibawah ini :

Nama : Nasrullah

Stambuk : 105720490814

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar

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, September 2019

Yang membuat pernyataan

METERAI
TEMPEL

89C5CAFF77796978

6000
ENAM RIBURUPIAH

Nasrullah

NBM : 105720490814

Diketahui Oleh:

Dekan

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM : 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., SE.,MM

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Suatu kata telah patah sebelum ditulis, patah bukan tiada asa untuk mewujudkan ataupun memimpikannya, namun ada beda dalam setiap langkah. Perbedaan yang membuat manusia menuju mata angin berlainan untuk kemudian saling bersinggungan.

Akal dan pikiran berubah seiring waktu yang berjalan dan memberikan pencerahan, serta melahirkan sebuah karya sederhana yang merupakan titik awal perjalanan selanjutnya. Sebuah keinginan untuk menyatukan langkah meraih masa depan, mewujudkan cita-cita dan merangkul angan dan menggapai tujuan.

Proses yang panjang dan sangat melelahkan membawa sebuah hikmah dan kemudian mengajarkan untuk bersyukur kepada-Nya. Puji dan syukur penulis panjatkan kepada penguasa langit dan bumi, pemilik segala kesempurnaan, Allah SWT yang maha dahsyat dan tak pernah henti memberikan kemudahan dan melimpahkan kasih-Nya. Demikian juga salam dan shalawat penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membuat umatnya menuju kehidupan yang penuh kecerahan.

Dengan rasa hormat, cinta, kasih sayang, sembah sujud dan teriring doa yang kupersembahkan untuk kedua orang tuaku **Ayahanda H. M. Yunus** dan **Ibunda Hj. Nurhayati** yang telah memberikan segala pengorbanan, nafas kehidupan, jerih payah, kasih sayang yang tulus dalam membesarkanku dengan penuh kesabaran. Pengorbanan begitu mulia dan tulus hingga tidak bisa terbalaskan oleh siapapun.

Dalam proses penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Tak terbayangkan tanpa bantuan mereka, mustahil tugas akhir ini dapat terselesaikan. Maka dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM. Selaku Pembimbing I dan Bapak Nasrullah, SE., MM. Selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan saran dan dorongan dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
5. Para Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala jerih payahnya membimbing Penulis selama dibangku perkuliahan.
6. Seluruh Karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta kesediaan memberikan data-data sebagai bahan untuk penyusunan tugas akhir ini.
7. Teman-teman terkhusus Keluarga Besar Manajemen 6-2014 yang selalu meluangkan waktunya untuk selalu belajar bersama dan memberikan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

8. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis doakan semoga Allah SWT memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, olehnya penulis menyadari bahwa apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini sesungguhnya masih jauh dalam kesempurnaan.

Akhir kata, tiada kata yang patut diucapkan selain doa semoga Allah SWT senantiasa melindungi, melimpahkan ridha dan berkah-Nya atas amalan kita.

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

Makassar, Agustus 2019

Penulis



ABSTRAK

NASRULLAH. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap terhadap kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar sebanyak 430 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *incidental sampling*, sehingga jumlah sampel sebanyak 207 responden. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengujian regresi berganda, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel dan uji T yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan pada PT. Bumi Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar akan semakin meningkat. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dimiliki kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar akan semakin meningkat

Kata kunci : kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

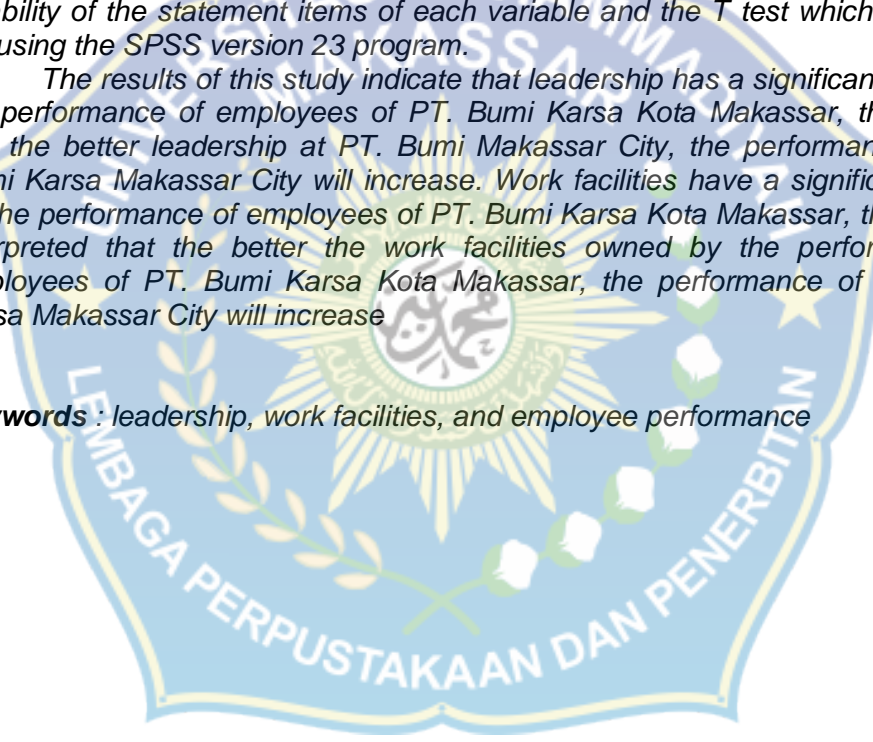
NASRULLAH. 2019. *Effect of Leadership and Work Facilities on Employee Performance at PT. Bumi Karsa Kota Makassar.* Thesis Management Study Program of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar, Guided by Supervisor I Edi Jusriadi and Advisor II Nasrullah.

This study aims to determine the effect of partial leadership and work facilities on the performance of PT. Bumi Karsa Kota Makassar

The data collection technique in this study was a questionnaire. The population of this research is all employees of PT. Bumi Karsa Kota Makassar as many as 430 people by using incidental sampling technique, so that the total sample is 207 respondents. This type of research used in this study is a quantitative approach, with multiple regression testing, by testing the validity and reliability of the statement items of each variable and the T test which is carried out using the SPSS version 23 program.

The results of this study indicate that leadership has a significant effect on the performance of employees of PT. Bumi Karsa Kota Makassar, this means that the better leadership at PT. Bumi Makassar City, the performance of PT. Bumi Karsa Makassar City will increase. Work facilities have a significant effect on the performance of employees of PT. Bumi Karsa Kota Makassar, this can be interpreted that the better the work facilities owned by the performance of employees of PT. Bumi Karsa Kota Makassar, the performance of PT. Bumi Karsa Makassar City will increase

Keywords : *leadership, work facilities, and employee performance*



DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5

2. Kepemimpinan	6
3. Fasilitas Kerja	11
4. Kinerja Karyawan.....	13
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Jenis dan Sumber Data	27
G. Metode Analisis.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
1. Sejarah Singkat Tempat Penelitian	31
2. Visi dan Misi Perusahaan	32
3. Struktur Organisasi	33
4. Job Description	34
B. Hasil Penelitian	36
1. Karakteristik Responden.....	36
2. Analisis Statistik Deskriptif	40
3. Uji Instrumen Data	48
4. Analisis Regresi Linear Berganda	50
5. Pengujian Hipotesis	52

C. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Usia Responden	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	38
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	39
Tabel 4.5 Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden	40
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	41
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja	44
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas atas Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas atas Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Regresi	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....22

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Karsa Kota Makassar.....33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawainya. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Prawirosentono (Lijan Poltak Sinambela, 2012:5).

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Menurut Handoko (Dalam penelitian Anasari, 2015),“Kepemimpinan merupakan bagian penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi”. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi karyawannya. Hal ini akan memunculkan minat karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, fasilitas yang layak dan memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan dan pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Koyong (2011 : 11), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

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 moral 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.

Terkait dengan hal yang dijelaskan, maka penulis memilih PT. Bumi Karsa Kota Makassar sebagai objek penelitian. PT. Bumi Karsa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, gedung, bendungan, irigasi, bandar udara, gedung-gedung

perkantoran dan fasilitas umum lainnya yang berupaya meningkatkan kepuasan bagi mitra dan pelanggannya melalui inovasi terus menerus adapun pola kepemimpinan yang selama ini diterapkan pada PT. Bumi Karsa yaitu kurang memperhatikan hasil kinerja karyawan yang berprestasi dan kurang memperhatikan sejumlah fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

Sehubungan dengan uraian yang telah dijelaskan, bahwa kepemimpinan dan fasilitas kerja sangat mendukung kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar.**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan sebuah permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan dan fasilitas kerja, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada pimpinan PT. Bumi Karsa Kota Makassar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek kepemimpinan dan fasilitas kerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan, pengembangan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seorang manajer untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Henry Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan,

pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. 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. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

- 1) Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa :
“Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”.
- 2) Sutikno (2014:16) menyatakan bahwa : ” Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang

dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

3) Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

4) Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat: “Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.”

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi

pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhai Rivai (2013:34), yaitu :

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

c. Teori Kepemimpinan

S.P. Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia
- 2) Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat
- 3) Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup

Sedangkan R. Achmad Rustandi dalam Sedarmayanti (2016:274) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu:

1) Pendekatan bakat

Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin

2) Pendekatan situasional

Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.

3) Pendekatan bakat dan situasional

Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

d. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Ada banyak dimensi dan indikator yang disampaikan oleh beberapa ahli, salah satunya Robert House dalam Syamsul (2012:30) yang menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan :

1) Direktif, terdiri dari :

a) Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja dari kinerja mereka.

b) Pengarahan khusus dari pemimpin.

2) Supportive, terdiri dari :

a) Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

b) Memperhatikan kesejahteraan karyawan.

3) Partipatif, terdiri dari :

a) Memberikan kebebasan berpendapat.

b) Mempertimbangkan saran

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi, terdiri dari :

a) Menetapkan tujuan.

b) Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

3. Fasilitas Kerja

a. Definisi Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Menurut Ovidiu, (2013) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan - perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan - kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

b. Macam-macam Fasilitas Kerja

Menurut Moh. Farhan Maulana dalam penelitiannya (2016) adapun beberapa macam fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1) Mendapatkan *Reward*

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

2) Memperoleh Insentif yang sesuai

Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

3) Mendapatkan motivasi dan semangat yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

c. Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Dimensi dan indikator fasilitas kerja dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 12, Nomor 1, Tahun 2016 yaitu :

1) Tata ruang.

Penataan ruang kerja sudah mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang saat ini relatif memberikan suasana nyaman kerja.

2) Keamanan dan kenyamanan.

Kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain.

Keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas. Namun pada beberapa bagian masih terdapat peralatan dan fasilitas kerja yang relatif kurang.

4) Fasilitas olahraga dan fasilitas lain.

Khusus untuk fasilitas olah raga keadaan masih kurang memadai, sehingga para karyawan harus mencari fasilitas tersebut di luar kantor.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Menurut Moehariono (2012:2) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan Suwatno dan Donni (2013:196) mengemukakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Selain itu Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Arif Ramdhani (2011:22) mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu :

- 1) Variabel individu, meliputi:
 - a) kemampuan dan keterampilan (fisik),
 - b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan
 - c) demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, meliputi:
 - a) sumberdaya,
 - b) kepemimpinan,
 - c) imbalan,
 - d) struktur, dan
 - e) desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis meliputi:
 - a) mental/intelektual,
 - b) persepsi,
 - c) sikap,
 - d) kepribadian,
 - e) belajar, dan
 - f) motivasi.

Sedangkan menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan

demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dalam jurnal Agora Vol.3, No. 2 (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Pelaksanaan tugas

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

4) Tanggung Jawab

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

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azmi Nur Rahmah (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refiner Unit IV Cilacap	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 5,513 > Ftabel 3,10 dan signifikansinya 0,005 < 0,05. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,232 > ttabel 1,986 dan signifikansinya 0,028 < 0,05. Sedangkan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina RU IV Cilacap, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,563 > ttabel 1,986 dan signifikansinya 0,012 < 0,05. Hasil R square adalah 0,108, hal ini menunjukkan 10,8% gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT.Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Annisa Hazrida Efendy (2017)	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun parsial, Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah
3.	Danang Setya Ramadhani (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari r^2 sebesar 0,705; (2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,7% . Hal tersebut didapat dari hasil analisis r^2 sebesar 0,207 (3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan kinerja pegawai sebesar 73,6 dan sebesar 26,4% berasal dari variabel atau faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Sahat Sihombing (2016)	The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance	Hasil analisis menunjukkan bahwa model struktural menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan (X1) secara signifikan mempengaruhi penghargaan (Y1) dan budaya organisasi (Y2), tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y3). Hasil lain menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari penghargaan (Y1) pada budaya organisasi (Y2) dan kinerja karyawan (Y3), dan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (Y2) pada kinerja karyawan (Y3).
5.	Rina Erla Anasari (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri untuk kepemimpinan yaitu sebesar 9,48%, lingkungan kerja sebesar 9% dan fasilitas kantor sebesar 16,48%.

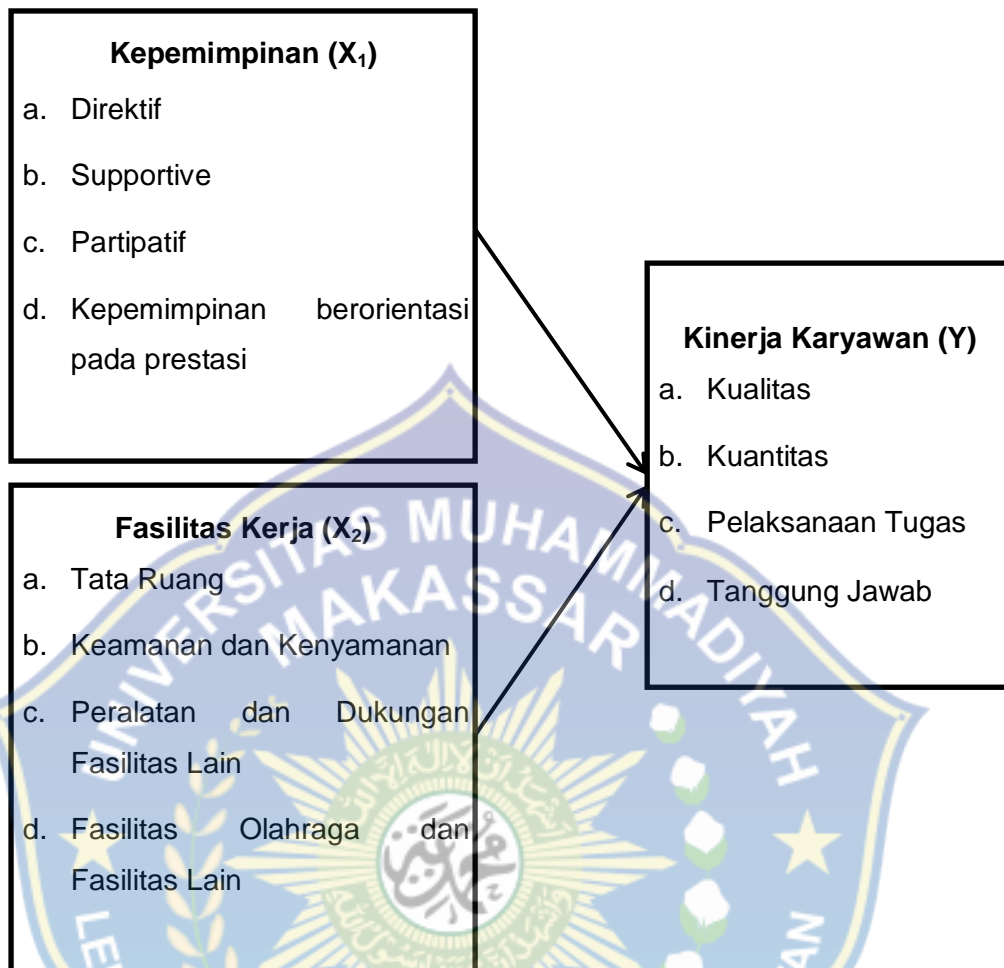
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Rikzan Said Bamatraf (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt.Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan li, 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).

C. 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

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar.
2. Diduga bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode *survey*. Menurut Sugiyono (2013:11) pengertian metode *survey* adalah : “Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Karsa Kota Makassar, jalan Dr. Sam Ratulangi No. 8, kode pos 90132. Waktu penelitian ini diperkirakan di mulai pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. dengan indikator : direktif, supportive, partipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.
2. Fasilitas kerja (X_2) adalah salah satu alat yang digunakan karyawan atau pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dengan indikator : tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan fasilitas lain, dan fasilitas olahraga dan fasilitas lain.
3. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan indikator : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar yaitu sebanyak 430 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling*. Sampel dipilih incidental yaitu pada saat peneliti berada di lokasi penelitian, siapa saja karyawan yang ada dijadikan sampel.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut (Sugiyono, 2014:81):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{430}{1 + 430 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{430}{1 + 430 (0,0025)}$$

$$n = \frac{430}{1 + 1,075}$$

$$n = \frac{430}{2,075}$$

$n = 207,22891$ responden atau dibulatkan menjadi 207 orang

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (*error*) sebesar 0,05 (5%)

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati Langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat Penelitian itu dilakukan. Observasi juga bisa diartikan sebagai proses yang Yang kompleks. Pengumpulan data yang dilakukan di PT. Bumi Karsa Kota Makassar.

2. Kuesioner

Sugiyono (2012:230) berpendapat bahwa kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penyebaran kusioner kepada karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar daftar pernyataan yang menyangkut kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

3. Dokumentasi

Suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber Dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan Sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

F. Jenis dan Sumber Data

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

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum karyawan perusahaan sebagai sampel objek penelitian.
- b. Data kuantitatif adalah 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 secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara).
- b. Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data arsip yang ada di PT. Bumi Karsa Kota Makassar yang berkaitan dengan penelitian.

G. Metode Analisis

Untuk mendukung dalam penunjukan hipotesis penelitian yang dikemukakan, data yang telah dikumpulkan dengan angket yang telah dibuat, maka selanjutnya untuk melihat sejauh mana signifikan hipotesis

yang dibuat dapat terbukti dengan kegiatan penelitian yang dilakukan. Adapun alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut

2. Uji Instrumen Penelitian

a. 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 (2012 : 248), “valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur”. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Menurut Priyatno (2012) bahwa batas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau

pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Fasilitas Kerja

E = Error

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji signifikansi pengaruh secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005 dalam penelitian Imam Ariono 2017) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Tempat Penelitian

PT. Bumi Karsa didirikan di Ujung Pandang pada tanggal 14 Februari 1969. Hingga pada saat ini karya pengabdian PT. Bumi Karsa turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai pelosok tanah air, khususnya kawasan Indonesia Timur. Keberhasilan PT. Bumi Karsa dalam berbagai macam proyek konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, bendungan, irigasi, Bandar udara, gedung-gedung perkantoran dan fasilitas umum lainnya telah menumbuhkan kepercayaan pemerintah dan masyarakat umum akan kemampuan serta profesionalitas sumber daya manusia dan peralatan yang dimiliki oleh PT. Bumi Karsa untuk menyelesaikan berbagai jenis proyek.

Pada tanggal 11 September 2003, PT. Bumi Karsa kembali mengukir prestasi dengan menjadi perusahaan swasta pertama dalam bidang jasa konstruksi yang memperoleh sertifikat ISO – 9001 : 2000 di daerah ini dan bahkan di kawasan timur Indonesia. PT. Bumi Karsa mendapat pengakuan resmi dari Badan Otoritas Sertifikasi Internasional berupa jaminan kualitas, kesehatan dan keselamatan menegaskan bahwa tingkat kualitas produk dan kinerja PT. Bumi Karsa Kompatibel dengan Standar Internasional dan terus update secara berkala. Kualitas produk dan kinerja telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001 : 2008/SNI ISO 2001 :

2008, ISO 14001 : 2004/SNI 19 – 14001 : 2005, OHSAS 18001 : 2007, SMK3 149 : 2013.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi adalah cita-cita atau impian suatu organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai pada masa depan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Sedangkan misi merupakan penjabaran secara tertulis mengenai makna visi dan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi. Oleh karena itu, Visi dan misi adalah suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun visi dan misi PT. Bumi karsa yaitu:

a. Visi

Menjadi perusahaan Infrastruktur berskala Internasional yang berdaya saing dan inovatif.

b. Misi

Membumi dan berkarya bersama dengan mitra dan pelanggan.

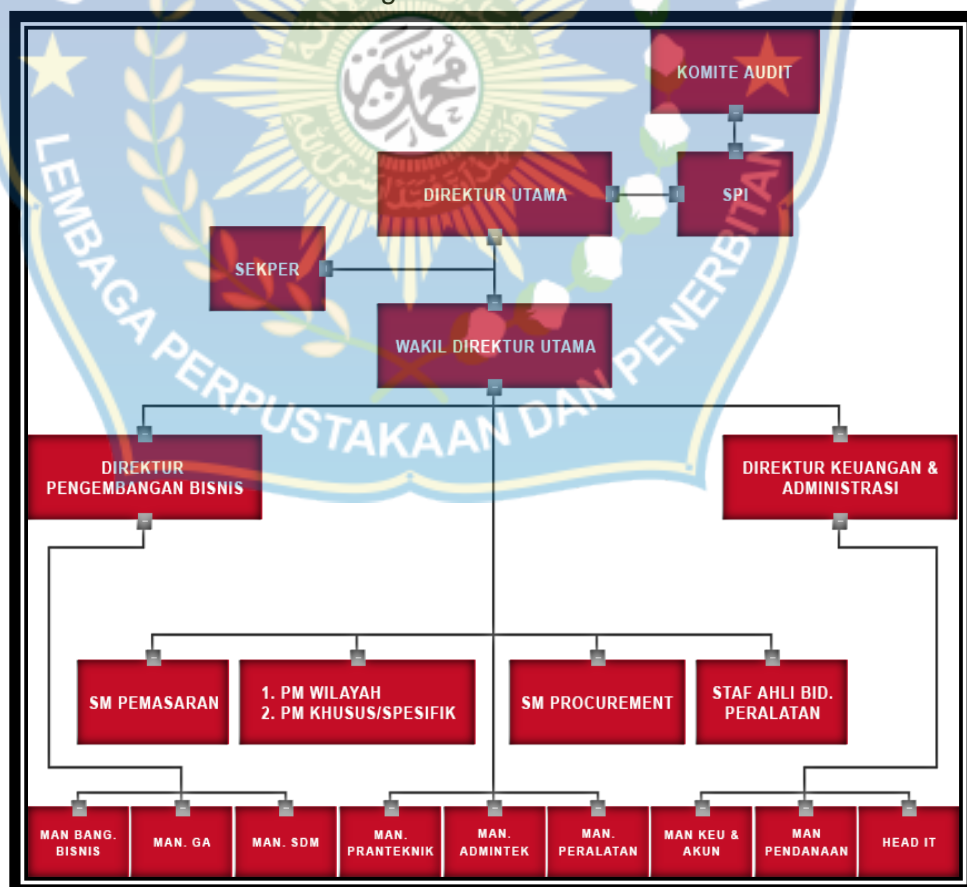
c. Kebijakan QHSE

Manajemen PT. Bumi karsa senantiasa mengutamakan QHSE (Quality Healty Safety and Enviromental) untuk mencapai kepuasan pelanggan dan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan teknologi serta menunjang program pengembangan penerapan manajemen QHSE (Quality Healty Safety and Enviromental) guna meningkatkan kemampuan perusahaan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan dan juga menunjukkan spesialisasi dari pekerjaan, sebagai saluran perintah serta penyampaian laporan. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa yang bertanggung jawab kepada siapa, sehingga adanya rasa tanggung jawab dari setiap bagian didalam organisasi. Adapun struktur organisasi dari PT. Bumi Karsa dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Karsa Kota Makassar



Sumber : PT. Bumi Karsa Kota Makassar

4. Job Description

a. Direktur Utama

Direktur Utama yang sekaligus pemilik perusahaan bertanggungjawab atas seluruh kegiatan perusahaan, menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan bawahannya, dan mengevaluasi hasil kerja pada setiap periode berkala (setiap tahun) serta membangun hubungan dengan pihak luar perusahaan.

b. Direktur Teknik/Operasional

Direktur Operasional juga bertanggungjawab terhadap terciptanya koordinasi yang baik agar kegiatan operasional perusahaan khususnya proses produksi dapat dipertahankan.

c. Direktur Keuangan

- 1) Membuat perencanaan anggaran perusahaan.
- 2) Mengatur pencatatan dan pengelolaan administrasi keuangan.
- 3) Mengadakan kontrol pelaksanaan administrasi keuangan dan pembukuan.
- 4) Membuat laporan intern keuangan, perpajakan dan laporan bank.
- 5) Melapor dan bertanggungjawab kepada Direktur

d. Manajer Operasional

Manajer Operasional bertanggungjawab terhadap operasi bagian-bagian yang ada didalamnya, yaitu bagian produksi, bagian peralatan, bagian logistik, dan bagian laboratorium.

e. Manajer Teknik

- 1) Memelihara alat dan mesin yang ada didalam perusahaan.
- 2) Memeriksa alat dan mesin sebelum dioperasikan.
- 3) Membuat nota pesanan permintaan spare part, bilamana mesin perlu diadakan pergantian spare parts.

f. Manajer Keuangan dan Umum

- 1) Melakukan analisis keuangan perusahaan seperti penetapan anggaran dan analisis kinerja keuangan.
- 2) Mengawasi pembagian upah/gaji.
- 3) Mengawasi pengeluaran uang untuk kebutuhan perusahaan.

g. Manajer Akunting

- 1) Mengontrol penyelenggaraan pembukuan dan proses akuntansi sesuai sistem yang berlaku pada PT. Bumi Sarana Beton.
- 2) Mempersiapkan laporan keuangan setiap periode akuntansi.
- 3) Menangani administrasi perpajakan.

g. Manajer Pemasaran

- 1) Melakukan analisis penjualan dan mengusahakan peningkatan penjualan.
- 2) Melakukan promosi dan mencari peluang-peluang pasar yang baru untuk meningkatkan pangsa pasar (*market share*).
Mempertanggungjawabkan aktivitasnya kepada Direktur.

h. Manajer SDM & Umum

- 1) Bertanggungjawab kepada manajer Administrasi Umum dan Keuangan semua aktivitas yang berhubungan dengan Administrasi Umum yang mencakup urusan ketenagakerjaan atau personalia.

- 2) Mempersiapkan dokumen-dokumen yang dapat merupakan masukan bagi Direktur dalam melakukan analisis/pengambilan keputusan.
- 3) Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pihak luar seperti pemerintah, pihak fiskus atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian.
- 4) Mengadakan evaluasi terhadap staf-staf atau karyawan-karyawan dalam hubungannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah pengkajian ulang terhadap validitas hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian dapat diistilahkan dengan pemikiran original si peneliti untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pernyataan penelitian. Intinya, pembahasan hasil penelitian merupakan bahasan-bahasan terhadap temuan yang diperoleh.

1. Karakteristik Responden

Pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 207 orang responden karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Karakteristik responden dibutuhkan untuk melengkapi analisis data penelitian agar kesimpulan yang dikemukakan sesuai dengan realitasnya. Karakteristik yang dimaksud dipaparkan pada bagian ini meliputi : usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya karakteristik responden diuraikan sebagai berikut :

a. Usia Responden

Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam deskripsi karakteristik responden menurut usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Rentang Usia (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 30	85	41,1
2	30 - 35	51	24,5
3	36 - 41	53	25,6
4	> 41	18	8,7
Jumlah		207	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, yakni tanggapan mengenai usia responden. Maka dari 207 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh sekitar < 30 tahun yakni sebesar 41,1% dengan frekuensi 85 responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar memiliki usia sekitar < 30 tahun.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada table 4,2 di bawah :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	118	57,0
2	Perempuan	89	43,0
Jumlah		207	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Maka dari 207 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, didominasi oleh laki-laki sebanyak 118 responden yakni sebesar 57,0%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar didominasi oleh kaum laki-laki dibanding kaum perempuan.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian yaitu Diploma, Strata Satu (S1), dan Strata Dua (S2). Adapun deskripsi profil responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Diploma	10	4,8
2	Strata Satu (S1)	177	85,5
3	Strata Dua (S2)	20	9,7
Jumlah		207	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil tanggapan responden menurut tingkat pendidikan responden. Dapat dilihat bahwa

sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai Strata Satu (S1) yakni sebesar 85,5% dengan frekuensi 177 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar yaitu Strata Satu (S1).

d. Masa Kerja Responden

Deskripsi responden menurut masa kerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 10	62	29,9
2	10 – 19	84	40,5
3	20 – 29	45	21,6
4	> 29	16	7,9
Jumlah		207	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan mengenai masa kerja responden. Maka dari 207 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, didominasi oleh masa kerja sekitar 10 – 19 tahun sebesar 40,5% dengan frekuensi 84 responden.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif tentang hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Nilai-nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu nilai mean dan distribusi tabel frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Arikunto (1998) dalam penelitian Aslinda (2017:69). Nilai mean pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh di klasifikasi ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Penentuan Kategory Rata-rata Skor Pernyataan Responden

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	$X \leq 1$	Sangat tidak setuju
2	$1,5 < X \leq 2,5$	Tidak setuju
3	$2,5 < X \leq 3,5$	Netral
4	$3,5 < X \leq 4,5$	Baik
5	$X \leq 4,5$	Sangat Baik

Sumber: Arikunto 1998 dalam penelitian Aslinda (2017 : 639)

Uraian singkat hasil perhitungan statistic deskriptif tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X_1)

Data variabel kepemimpinan diperoleh menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 8 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas ke delapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikuti pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X_1)

Indikator X_1	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Direktif	X _{1.1}	142	68,6	63	30,4	2	1,0	0	0	0	0	4,68
	X _{1.2}	115	55,6	88	42,5	4	1,9	0	0	0	0	4,54
Supportive	X _{1.3}	123	59,4	77	37,2	7	3,4	0	0	0	0	4,56
	X _{1.4}	113	54,6	89	43,0	4	1,9	1	0,5	0	0	4,52
Partipatif	X _{1.5}	110	53,1	96	46,4	1	0,5	0	0	0	0	4,53
	X _{1.6}	116	56,0	89	43,0	2	1,0	0	0	0	0	4,55
Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	X _{1.7}	114	55,1	89	43,0	4	1,9	0	0	0	0	4,53
	X _{1.8}	133	64,3	68	32,9	6	2,9	0	0	0	0	4,61
Mean Variabel Kepemimpinan : 4,56												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Keterangan :

- X_{1.1} : Pemimpin memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya
- X_{1.2} : Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks
- X_{1.3} : Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif
- X_{1.4} : Pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan
- X_{1.5} : Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat
- X_{1.6} : Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan
- X_{1.7} : Pemimpin sering menetapkan serangkain tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencamai tujuan tersebut

X_{1.8} : Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan

Berdasarkan tabel 4,6 di atas tentang jawaban responden mengenai kepemimpinan, maka diperoleh nilai mean variabel kepemimpinan sebesar 4,56 dikategorikan sangat baik dan pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar adalah pada pernyataan pertama, pemimpin memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya, dengan nilai mean 4,68. Didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 142 responden atau 68,6%.

Pernyataan kedua, pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 115 responden atau 55,6%. Pernyataan ketiga, pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 123 responden atau 59,4%. Pernyataan keempat, pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 113 responden atau 54,6%. Pernyataan kelima, pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 110 responden atau 53,1%. Pernyataan keenam, pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 116 responden atau 56,0%. Pernyataan ketujuh, pemimpin sering

menetapkan serangkain tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencamai tujuan tersebut, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 114 responden atau 55,1%. Dan pernyataan kedelapan, pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri sya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 133 responden atau 64,3%.

b. Fasilitas Kerja (X_2)

Data variabel fasilitas kerja diperoleh menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 8 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas ke delapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Indikator X_2	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%		
Tata Ruang	X _{2.1}	115	55,6	90	43,5	2	1,0	0	0	0	0	0	4,55
	X _{2.2}	72	34,8	132	63,8	3	1,4	0	0	0	0	0	4,33
Keamanan dan Kenyamanan	X _{2.3}	87	42,0	116	56,0	4	1,9	0	0	0	0	0	4,40
	X _{2.4}	138	66,7	69	33,3	0	0	0	0	0	0	0	4,67
Peralatan dan Dukungan Fasilitas Lain	X _{2.5}	118	57,0	85	41,1	4	1,9	0	0	0	0	0	4,55
	X _{2.6}	73	35,3	131	63,3	3	1,4	0	0	0	0	0	4,34
Fasilitas Olahraga dan Fasilitas Lain	X _{2.7}	122	58,9	83	40,1	2	1,0	0	0	0	0	0	4,58
	X _{2.8}	117	56,5	89	43,0	1	0,5	0	0	0	0	0	4,56
Mean Variabel Fasilitas Kerja : 4,49													

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Keterangan :

- X_{2.1} : Tata warna di ruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja
- X_{2.2} : Ruang kerja cukup luas, sehingga ruang gerak yang diperlukan sudah cukup
- X_{2.3} : Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja
- X_{2.4} : Saya tidak merasa tertekan saat bekerja
- X_{2.5} : Fasilitas yang diberikan kantor mampu mengoptimalkan pekerjaan
- X_{2.6} : Tersedia seluruh peralatan administrasi yang diperlukan
- X_{2.7} : Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah
- X_{2.8} : Fasilitas olahraga yang tersedia sesuai dengan kebutuhan

Berdasarkan tabel 4.7 di atas tentang jawaban responden mengenai fasilitas kerja, maka diperoleh nilai mean variabel fasilitas kerja sebesar 4,49 dikategorikan baik dan pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar adalah pada pernyataan keempat, saya tidak merasa tertekan saat bekerja, dengan nilai mean 4,67. Didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 138 responden atau 66,7%.

Pernyataan pertama, tata warna di ruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 115 responden atau 55,6%. Pernyataan kedua, ruangan kerja cukup luas, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 132 responden atau 63,8%. Pernyataan ketiga, saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 116 responden atau 56,0%. Pernyataan kelima, fasilitas yang diberikan kantor mampu mengoptimalkan pekerjaan, didominasi jawaban terbanyak

Lanjutan Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Y	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Pelaksanaan Tugas	Y.5	102	49,3	105	50,7	0	0	0	0	0	0	4,49
	Y.6	93	53,1	112	54,1	2	1,0	0	0	0	0	4,44
Tanggung Jawab	Y.7	110	53,1	93	44,9	4	1,9	0	0	0	0	4,51
	Y.8	95	45,9	110	53,1	2	1,0	0	0	0	0	4,45
Mean Variabel Kinerja Karyawan : 4,47												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Keterangan :

- Y.1 : Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti
 Y.2 : Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini
 Y.3 : Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan
 Y.4 : Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan
 Y.5 : Saya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh
 Y.6 : Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan
 Y.7 : Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya
 Y.8 : Saya mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan

Berdasarkan tabel 4,8 di atas tentang jawaban responden mengenai kinerja pegawai, maka diperoleh nilai mean variabel kinerja pegawai sebesar 4,47 dikategorikan baik dan pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar adalah pada pernyataan ketujuh, Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya, dengan nilai mean 4,51. Didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 110 responden atau 53,1%.

Pernyataan pertama, saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, didominasi jawaban

terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 116 responden atau 56,0%. Pernyataan kedua, skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 111 responden atau 53,6%. Pernyataan ketiga, tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 107 responden atau 51,7%. Pernyataan keempat, kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 110 responden atau 53,1%. Pernyataan kelima, saya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 105 responden atau 50,7%. Pernyataan keenam, seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 112 responden atau 54,1%. Dan pernyataan kedelapan, saya mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 110 responden atau 53,1%.

3. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkolerasikan item pernyataan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pernyataan valid, menurut Priyatno (2012) bahwa atas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrument penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS Statistic 23. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Atas Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Kode Indikator	<i>Corrected item Total corelation</i>	R Standar	Ket.
1	Kepemimpinan	X _{1.1}	0,402	0,30	Valid
		X _{1.2}	0,702	0,30	Valid
		X _{1.3}	0,757	0,30	Valid
		X _{1.4}	0,680	0,30	Valid
		X _{1.5}	0,726	0,30	Valid
		X _{1.6}	0,570	0,30	Valid
		X _{1.7}	0,694	0,30	Valid
		X _{1.8}	0,829	0,30	Valid
2	Fasilitas Kerja	X _{2.1}	0,633	0,30	Valid
		X _{2.2}	0,514	0,30	Valid
		X _{2.3}	0,653	0,30	Valid
		X _{2.4}	0,639	0,30	Valid
		X _{2.5}	0,745	0,30	Valid
		X _{2.6}	0,524	0,30	Valid
		X _{2.7}	0,642	0,30	Valid
		X _{2.8}	0,563	0,30	Valid

Lanjutan Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Atas Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Kode Indikator	<i>Corrected item Total corelation</i>	R Standar	Ket.
3	Kinerja Karyawan	Y.1	0,741	0,30	Valid
		Y.2	0,733	0,30	Valid
		Y.3	0,646	0,30	Valid
		Y.4	0,688	0,30	Valid
		Y.5	0,758	0,30	Valid
		Y.6	0,484	0,30	Valid
		Y.7	0,722	0,30	Valid
		Y.8	0,658	0,30	Valid

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *corrected item total corelation* yang lebih besar dari R standar. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator varibel penelitian yang konsisten dalam pengukuran. Sehingga suatu konstruk atau variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4,10 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Atas Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai R Standar	Ket.
1.	Kepemimpinan	0,766	0,60	Reliabel
2.	Fasilitas Kerja	0,751	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,764	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian realibitas untuk kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan sudah realibel. Sebab, memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan menggunakan program komputerisasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.

Adapun hasil perhitungan program SPSS SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 tersebut dapat dirangkum pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Regresi

Item	Koefisien Regresi	T _{Hitung}	Signifikan
(Constan)	2,329		
Kepemimpinan	0,334	6,022	0,000
Fasilitas Kerja	0,589	9,302	0,000
Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 % F Hitung = 171,978 R = 0,792 R ² = 0,628			

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial kedua variabel terhadap kinerja pada karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,329 + 0,334X_1 + 0,589X_2$$

Dalam kaitannya dengan uraian di atas, maka dapat disajikan interpretasi koefisien regresi bahwa nilai konstanta adalah 2,329, koefisien pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,334 dan koefisien pengaruh fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,589. Sedangkan nilai $r = 0,792$ yang diartikan bahwa kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,628 yang diartikan bahwa sebesar 62,8% variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan.

Uji hipotesis 1 : Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,334 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,022 > 1,971$). Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar akan semakin meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar" diterima.

Uji hipotesis 2 : Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,589 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,302 > 1,971$). Ini

menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dimiliki pegawai karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar akan semakin meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar” diterima.

C. Pembahasan

Hasil pengujian secara umum terhadap variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar.

Pembahasan pada penelitian ini yaitu hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 diketahui bahwa kepemimpinan yang ada pada Kantor PT. Bumi Karsa Kota Makassar, berkategori sangat baik dengan nilai mean variabel 4,56 dengan indikator : direktif, supportive, partipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS Statistical 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,334 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar 6,022 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{tabel} sebesar 1,652357 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya dari hasil penelitian Rina Erla Anasari pada tahun 2015 yang menemukan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang sebesar 9,48%

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 diketahui bahwa fasilitas kerja pada Kantor PT. Bumi Karsa Kota Makassar berkategori baik dengan nilai mean variabel sebesar 4,49 dengan indikator : tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan fasilitas lain, fasilitas olahraga dan fasilitas lain.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS Statistical 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,589 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar 9,302 dengan

signifikansi sebesar 0,000 dan t_{tabel} sebesar 1,652357 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang ada pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya dari hasil penelitian Azmi Nur Rahmah pada tahun 2019 yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina RU IV Cilacap, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,563 > t_{tabel} 1,986 dan signifikansinya 0,012 < 0,05.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis, dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhadap pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PADA PT. Bumi Karsa Kota Makassar pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila fasilitas kerja meningkat, maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

B. Saran

Agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam serta komprehensif, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Bumi Karsa Kota Makassar harus selalu melakukan riset terus menerus untuk mengetahui kinerja karyawan. Hal ini sebagai bahan untuk perusahaan agar setiap

karyawan memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian melalui wawancara dengan responden.



DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Edi Sutrisno. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Kasmir. 2016. **Analisis Laporan Keuangan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2012. **Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20**. Edisi Kesatu. ANDI. Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. **Kinerja Pegawai**. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)**. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Alfabeta, Bandung.
- Sutikno. 2014. **Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan**. Lombok; Holistica Lombok
- Veithzal Rivai, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**, Rajagrafindo persada, Bandung.

Dari Jurnal

- Anasari, R.E. 2015, ***Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang***. Skripsi. Universitas Negeri Semarang (<https://journal.unnes.ac.id/>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Ariono, Imam. 2017. ***Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo***. Jurnal PPKM III (2017) 254 – 267 (<http://jurnalppkm.unsiq.ac.id>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Aslinda. 2017. ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe***. Skripsi. Universitas Haluoleo. (<http://sitedi.uho.ac.id>, Diakses tanggal 15 Juni 2019)
- Bamatraf, R. S. 2014, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt.Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Ii, Medan***. Skripsi. Universitas Hasanuddin. (<http://repository.unhas.ac.id/>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Efendy, A. H. 2017, ***Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah***. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. (<http://repositori.usu.ac.id>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Jurnal Administrasi Bisnis (2016), Vol.12, No.1: hal. 50–62, (ISSN:0216–1249), (e-ISSN:2541-4100) c 2016 Center for Business Studies. FISIP – Unpar. (<https://media.neliti.com>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Koyong, Koyong. 2011. ***Pengaruh fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***. Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1 (<https://albertkoyong.blogspot.com>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Maulana, M. F, 2016. ***Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016***. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kendari. (<https://simki.unpkediri.ac.id/>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Rahmah, A. N. 2019, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refiner Unit IV Cilacap***. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. (<http://repository.iainpurwokerto.ac.id>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)

- Ramadhani, D. S. 2016, ***Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)***. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. (<https://eprints.uny.ac.id/>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Sahat Sihombing, Endang Siti Astuti, Mochammad Al Musadieg, Djamhur Hamied, Kusdi Rahardjo, (2018). ***The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance***, International Journal of Law and Management, Vol. 60 Issue: 2, pp.505-516. (<https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2016-0174>, Diakses tanggal 08 April 2019)
- Tanuwibowo, M.H. 2015. ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa***. Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2. (<https://media.neliti.com>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)
- Anasari, R.E. 2015, ***Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang***. Skripsi. Universitas Negeri Semarang (<https://journal.unnes.ac.id/>, Diakses tanggal 17 Februari 2019)





Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i) Karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar

di -

Tempat

Dengan hormat,

Mohon kiranya kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya untuk memperoleh data penelitian ilmiah (Skrpsi) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar”**. Jawaban dari data yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri berikan akan berpengaruh terhadap judul tersebut dan akan dijamin kerahasiaanya.

Atas kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nasrullah

NIM.105720490814

(Mahasiswa Prodi Manajemen
Unismuh Makassar)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI KARSA KOTA MAKASSAR

A. Identitas Responden

Pada bagian ini anda diminta memberikan jawaban atas pertanyaan data diri saudara, jawablah Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara/i.

1. Nomor Responden : _____
2. Nama : _____
3. Usia : _____ Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SMP SMA Diploma S₁ S₂ S₃
6. Masa Kerja : _____ Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
2. Mohon memberi tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan Alternatif Jawaban

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

I. Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Direktif						
1	Pemimpin memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya					
2	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks					
Supportive						
3	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif					
4	Pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan					
Partisipatif						
5	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat					
6	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan					
Kepemimpinan berorientasi pada prestasi						
7	Pemimpin sering menetapkan serangkain tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencamai tujuan tersebut					
8	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri sya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan					

II. Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tata Ruang						
1	Tata warna di ruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja					
2	Ruangan kerja cukup luas, sehingga ruang gerak yang diperlukan sudah cukup					
Keamanan dan Kenyamanan						
3	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja					
4	Saya tidak merasa tertekan saat bekerja					
Peralatan dan Dukungan Fasilitas Lain						
5	Fasilitas yang diberikan kantor mampu mengoptimalkan pekerjaan					
6	Tersedia seluruh peralatan administrasi yang diperlukan					
Fasilitas Olahraga dan Fasilitas Lain						
7	Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah					
8	Fasilitas olahraga yang tersedia sesuai dengan kebutuhan					

III. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
Kuantitas						
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
Pelaksanaan Tugas						
5	Saya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
6	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan					
Tanggung Jawab						
7	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya					
8	Saya mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

DATA HASIL PENELITIAN

No	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Kepemimpinan								Jumlah	Fasilitas Kerja								Jumlah	Kinerja Karyawan								Jumlah
					1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	P	37	S1	24	4	4	4	2	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	31
2	L	27	S1	22	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	L	38	S2	24	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	5	4	5	4	5	4	4	35	4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	L	24	S1	4	3	5	5	4	3	4	4	5	33	4	4	5	4	5	4	5	5	36	4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	L	29	S1	10	5	4	5	4	4	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	4	5	5	5	4	5	37
6	L	29	S1	30	4	5	5	4	4	5	5	5	37	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	5	4	5	4	5	5	37
7	P	39	S1	8	4	4	4	4	5	5	5	4	35	5	5	4	5	4	5	4	4	36	5	5	4	4	5	4	4	4	35
8	P	27	S1	8	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	4	33
9	L	29	S1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	4	4	5	5	37
10	L	31	S1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39
11	L	27	S2	24	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	4	5	5	5	5	5	5	38
12	L	39	S1	10	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	30
13	P	34	S1	13	5	4	5	5	5	4	4	4	36	5	4	4	4	5	4	5	5	36	5	5	4	5	5	4	4	5	37
14	L	35	S1	6	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	4	38
15	P	25	D III	1	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	P	31	D III	7	5	5	5	4	5	4	4	5	37	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	4	4	5	5	36
17	L	26	S1	3	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	4	5	38
18	P	40	D III	10	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4	5	5	4	5	5	5	4	37
19	P	25	D III	1	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	4	4	5	5	37
20	P	24	S1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	36	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	4	5	4	5	5	5	4	37
21	P	27	S1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	4	5	4	37	5	4	5	4	5	5	5	4	36
22	P	33	S1	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	5	4	4	34
23	L	24	S1	22	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	5	5	5	4	37
24	L	36	S2	24	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	4	4	4	5	4	35
25	L	43	S1	4	4	4	3	4	5	5	4	4	33	4	4	4	5	4	5	4	3	33	4	4	4	5	4	4	4	4	31
26	L	29	S1	10	4	5	4	4	5	5	4	5	36	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	5	4	33
27	L	35	S1	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	P	39	S1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	P	30	S1	8	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	4	5	5	4	4	5	36
30	L	24	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	L	31	S1	2	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	L	29	D III	24	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	5	5	5	38
33	L	27	S1	10	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	4	5	4	5	4	36
34	P	41	S1	13	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	4	5	4	5	37
35	L	23	S1	6	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	39
36	P	32	S1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	4	5	5	4	36
37	P	31	D III	7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
38	L	26	S1	3	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4	4	5	5	4	4	5	5	36
39	P	35	S1	10	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	4	5	5	5	4	37
40	P	35	S1	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
41	P	24	S1	29	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	3	4	4	5	5	4	5	35	4	4	4	4	4	4	3	4	31
42	P	30	S1	17	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	4	5	4	4	4	5	35
43	L	27	S1	36	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4	5	4	4	5	5	4	4	35

86	L	39	S1	18	4	3	4	4	4	4	3	4	30	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	4	5	4	4	4	4	34
87	P	39	S1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	L	28	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	4	36
89	L	36	S1	8	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	5	5	4	4	5	5	37
90	L	24	S1	9	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	5	5	4	4	5	5	37
91	L	36	S2	27	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
92	L	34	S1	9	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
93	L	25	S1	10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38
94	L	27	S1	9	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
95	L	35	S1	10	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
96	L	31	S1	10	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	L	28	S1	11	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	L	25	S1	10	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	P	39	S1	10	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	5	5	4	4	4	4	35
100	P	29	S1	10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
101	L	31	S1	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
102	P	37	S1	10	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
103	P	36	S1	7	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	5	35
104	P	36	S1	25	4	4	3	3	4	4	4	3	29	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
105	P	23	S1	16	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38
106	L	41	S1	16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39
107	L	37	S1	11	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	P	24	S1	28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
109	L	34	S2	8	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
110	P	37	S1	8	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
111	L	30	S2	12	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
112	P	38	S2	15	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	P	38	S1	10	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	5	5	5	35	
114	P	35	S1	8	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
115	P	30	S1	28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33	
116	L	34	S1	17	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
117	P	27	S1	29	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4	5	4	4	5	4	4	4	34
118	L	29	S2	25	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
119	L	23	S1	28	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
120	P	34	S1	9	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	4	5	5	4	5	37
121	L	28	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	5	5	4	5	4	5	5	37
122	L	34	S1	11	4	4	5	5	5	4	4	5	36	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	5	5	4	4	4	36
123	L	32	S2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	3	5	5	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33
124	P	26	S1	33	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
125	P	33	S1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	4	37	5	4	4	5	4	5	5	4	36
126	P	28	S1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	4	5	5	39
127	L	27	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	4	4	5	4	4	5	4	35

128	L	34	S2	10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38	
129	L	23	S1	31	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	5	4	4	33
130	P	39	S1	10	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4	5	4	4	5	4	4	4	34
131	P	26	S1	18	5	4	5	5	4	4	4	5	36	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	32	
132	P	23	S1	24	4	4	3	3	4	4	4	3	29	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	5	4	5	34
133	L	39	S1	18	4	3	4	4	4	4	3	4	30	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	4	5	4	4	4	34	
134	P	39	S1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	40	
135	L	28	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	4	36
136	L	36	S1	8	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	5	5	4	4	5	5	37
137	L	38	S1	9	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	4	5	5	4	4	5	5	37
138	L	37	S1	27	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
139	L	34	S1	9	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
140	L	40	S1	10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38
141	L	23	S1	9	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
142	L	35	S1	10	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
143	L	29	S2	10	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
144	L	24	S1	11	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
145	L	28	S1	10	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
146	P	39	S1	10	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	5	5	4	4	4	4	35
147	P	25	S1	10	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
148	L	22	S1	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
149	P	37	S1	10	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
150	P	36	S1	7	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	5	35
151	P	33	S1	25	4	4	3	3	4	4	4	3	29	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
152	P	23	S1	16	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38
153	L	41	S1	16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39
154	L	37	S1	11	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
155	P	47	S1	28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
156	L	34	S2	8	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
157	P	37	S1	8	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
158	L	38	S2	12	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
159	P	38	S2	15	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
160	P	38	S1	10	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	5	5	5	35
161	P	35	S1	8	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
162	P	37	S1	28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
163	L	34	S1	17	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
164	P	25	S1	29	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4	5	4	4	5	4	4	4	34
165	L	28	S2	25	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
166	L	25	S1	28	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
167	P	35	S1	9	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	4	5	5	4	5	37
168	L	28	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	5	5	4	5	4	5	5	37
169	L	27	S1	11	4	4	5	5	5	4	4	5	36	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	5	5	4	4	4	36

Lampiran 3 : Hasil Olahan Data SPSS

Frekuensi Tabel

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	.5	.5	.5
	23	10	4.8	4.8	5.3
	24	13	6.3	6.3	11.6
	25	10	4.8	4.8	16.4
	26	13	6.3	6.3	22.7
	27	13	6.3	6.3	29.0
	28	12	5.8	5.8	34.8
	29	13	6.3	6.3	41.1
	30	9	4.3	4.3	45.4
	31	8	3.9	3.9	49.3
	32	9	4.3	4.3	53.6
	33	5	2.4	2.4	56.0
	34	10	4.8	4.8	60.9
	35	10	4.8	4.8	65.7
	36	11	5.3	5.3	71.0
	37	12	5.8	5.8	76.8
	38	12	5.8	5.8	82.6
	39	11	5.3	5.3	87.9
	40	2	1.0	1.0	88.9
	41	5	2.4	2.4	91.3
	43	5	2.4	2.4	93.7
	44	1	.5	.5	94.2
	45	1	.5	.5	94.7
	47	5	2.4	2.4	97.1
	48	4	1.9	1.9	99.0
	49	1	.5	.5	99.5
	51	1	.5	.5	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	118	57.0	57.0	57.0
P	89	43.0	43.0	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D III	10	4.8	4.8	4.8
S1	177	85.5	85.5	90.3
S2	20	9.7	9.7	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	2.4	2.4	2.4
2	3	1.4	1.4	3.9
3	5	2.4	2.4	6.3
4	6	2.9	2.9	9.2
6	5	2.4	2.4	11.6
7	5	2.4	2.4	14.0
8	13	6.3	6.3	20.3
9	20	9.7	9.7	30.0
10	36	17.4	17.4	47.3
11	13	6.3	6.3	53.6
12	7	3.4	3.4	57.0
13	6	2.9	2.9	59.9
15	4	1.9	1.9	61.8
16	6	2.9	2.9	64.7
17	4	1.9	1.9	66.7
18	5	2.4	2.4	69.1
19	3	1.4	1.4	70.5
20	2	1.0	1.0	71.5
21	3	1.4	1.4	72.9
22	4	1.9	1.9	74.9

24	11	5.3	5.3	80.2
25	4	1.9	1.9	82.1
26	2	1.0	1.0	83.1
27	4	1.9	1.9	85.0
28	11	5.3	5.3	90.3
29	4	1.9	1.9	92.3
30	2	1.0	1.0	93.2
31	7	3.4	3.4	96.6
32	2	1.0	1.0	97.6
33	1	.5	.5	98.1
35	2	1.0	1.0	99.0
36	2	1.0	1.0	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel Kepemimpinan

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.0	1.0	1.0
4	63	30.4	30.4	31.4
5	142	68.6	68.6	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	1.9	1.9	1.9
4	88	42.5	42.5	44.4
5	115	55.6	55.6	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	3.4	3.4	3.4
4	77	37.2	37.2	40.6
5	123	59.4	59.4	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	.5	.5	.5
3	4	1.9	1.9	2.4
4	89	43.0	43.0	45.4
5	113	54.6	54.6	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	.5	.5	.5
4	96	46.4	46.4	46.9
5	110	53.1	53.1	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.0	1.0	1.0
4	89	43.0	43.0	44.0
5	116	56.0	56.0	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	1.9	1.9	1.9
4	89	43.0	43.0	44.9
5	114	55.1	55.1	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	2.9	2.9	2.9
4	68	32.9	32.9	35.7
5	133	64.3	64.3	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Frekuensi Fasilitas Kerja

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.0	1.0	1.0
4	90	43.5	43.5	44.4
5	115	55.6	55.6	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	1.4	1.4	1.4
4	132	63.8	63.8	65.2
5	72	34.8	34.8	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	1.9	1.9	1.9
4	116	56.0	56.0	58.0
5	87	42.0	42.0	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	69	33.3	33.3	33.3
5	138	66.7	66.7	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	1.9	1.9	1.9
4	85	41.1	41.1	43.0
5	118	57.0	57.0	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	1.4	1.4	1.4
4	131	63.3	63.3	64.7
5	73	35.3	35.3	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.0	1.0	1.0
4	83	40.1	40.1	41.1
5	122	58.9	58.9	100.0
Total	207	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	.5	.5	.5
4	89	43.0	43.0	43.5
5	117	56.5	56.5	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Frekuensi Kinerja Karyawan**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	116	56.0	56.0	56.0
5	91	44.0	44.0	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	111	53.6	53.6	53.6
5	96	46.4	46.4	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	107	51.7	51.7	51.7
5	100	48.3	48.3	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	110	53.1	53.1	53.1
5	97	46.9	46.9	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	105	50.7	50.7	50.7
5	102	49.3	49.3	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.0	1.0	1.0
4	112	54.1	54.1	55.1
5	93	44.9	44.9	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	1.9	1.9	1.9
4	93	44.9	44.9	46.9
5	110	53.1	53.1	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1.0	1.0	1.0
4	110	53.1	53.1	54.1
5	95	45.9	45.9	100.0
Total	207	100.0	100.0	

Uji Validitas

Correlations X1

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.220**	.186**	.187**	.103	.036	.288**	.202**	.402**
Sig. (2-tailed)		.001	.007	.007	.141	.603	.000	.003	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.2 Pearson Correlation	.220**	1	.286**	.282**	.453**	.225**	.874**	.430**	.702**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.3 Pearson Correlation	.186**	.286**	1	.613**	.439**	.386**	.263**	.838**	.757**
Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.4 Pearson Correlation	.187**	.282**	.613**	1	.449**	.234**	.274**	.558**	.680**
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.5 Pearson Correlation	.103	.453**	.439**	.449**	1	.441**	.479**	.544**	.726**
Sig. (2-tailed)	.141	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.6 Pearson Correlation	.036	.225**	.386**	.234**	.441**	1	.234**	.518**	.570**
Sig. (2-tailed)	.603	.001	.000	.001	.000		.001	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.7 Pearson Correlation	.288**	.874**	.263**	.274**	.479**	.234**	1	.324**	.694**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1.8 Pearson Correlation	.202**	.430**	.838**	.558**	.544**	.518**	.324**	1	.829**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X1 Pearson Correlation	.402**	.702**	.757**	.680**	.726**	.570**	.694**	.829**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207

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

Correlations X2

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.118	.225**	.291**	.730**	.201**	.264**	.253**	.633**
Sig. (2-tailed)		.090	.001	.000	.000	.004	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.2 Pearson Correlation	.118	1	.243**	.225**	.180**	.684**	.094	.006	.514**
Sig. (2-tailed)	.090		.000	.001	.009	.000	.178	.928	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.3 Pearson Correlation	.225**	.243**	1	.479**	.330**	.217**	.390**	.316**	.653**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.4 Pearson Correlation	.291**	.225**	.479**	1	.422**	.149*	.340**	.277**	.639**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.032	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.5 Pearson Correlation	.730**	.180**	.330**	.422**	1	.206**	.456**	.306**	.745**
Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.003	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.6 Pearson Correlation	.201**	.684**	.217**	.149*	.206**	1	.064	.072	.524**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.032	.003		.359	.305	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.7 Pearson Correlation	.264**	.094	.390**	.340**	.456**	.064	1	.535**	.642**
Sig. (2-tailed)	.000	.178	.000	.000	.000	.359		.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2.8 Pearson Correlation	.253**	.006	.316**	.277**	.306**	.072	.535**	1	.563**
Sig. (2-tailed)	.000	.928	.000	.000	.000	.305	.000		.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
X2 Pearson Correlation	.633**	.514**	.653**	.639**	.745**	.524**	.642**	.563**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207

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

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

Correlations Y

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.386**	.371**	.826**	.431**	.245**	.478**	.341**	.741**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.2 Pearson Correlation	.386**	1	.380**	.330**	.827**	.316**	.358**	.391**	.733**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.3 Pearson Correlation	.371**	.380**	1	.293**	.401**	.151*	.572**	.376**	.646**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.030	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.4 Pearson Correlation	.826**	.330**	.293**	1	.352**	.157*	.402**	.439**	.688**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.024	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.5 Pearson Correlation	.431**	.827**	.401**	.352**	1	.322**	.410**	.415**	.758**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.6 Pearson Correlation	.245**	.316**	.151*	.157*	.322**	1	.269**	.147*	.484**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.024	.000		.000	.034	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.7 Pearson Correlation	.478**	.358**	.572**	.402**	.410**	.269**	1	.459**	.722**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y.8 Pearson Correlation	.341**	.391**	.376**	.439**	.415**	.147*	.459**	1	.658**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000		.000
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207
Y Pearson Correlation	.741**	.733**	.646**	.688**	.758**	.484**	.722**	.658**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	207	207	207	207	207	207	207	207	207

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	9

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Reliability Statistics X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	9

Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.624	1.725

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1023.806	2	511.903	171.978	.000 ^b
	Residual	607.219	204	2.977		
	Total	1631.024	206			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

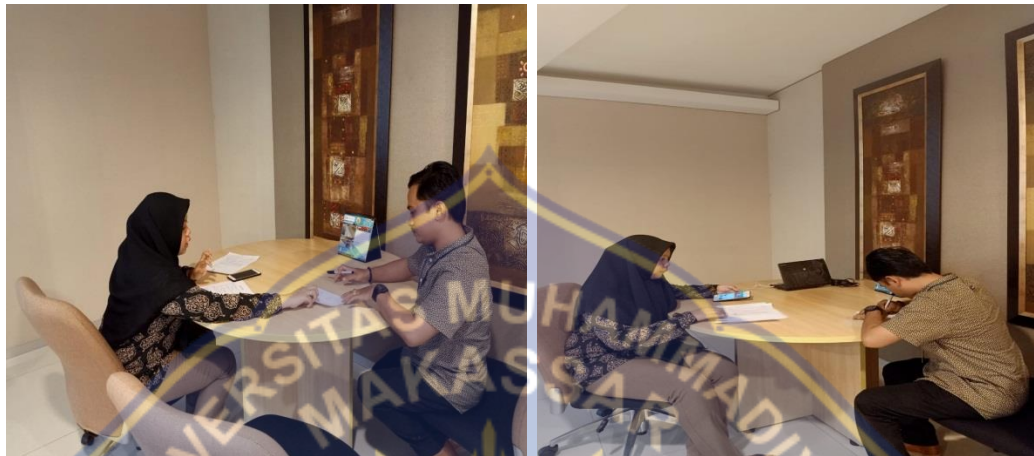
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.329	1.805		1.291	.198
X1	.334	.055	.341	6.022	.000
X2	.589	.063	.526	9.302	.000

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 4 : Dokumentasi

DOKUMENTASI



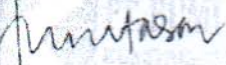
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
KEMENTERIAN PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

No. : 102/BK-HC/VI-2019
Tanggal : 25 Juni 2019Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
di tempat**Perihal : Persetujuan Penelitian**Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat Permohonan Izin Penelitian dari Dekan Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan :

Nomor : 548/C.4-II/V/40/2019
Perihal : Permohonan Izin Penelitian
Jurusan : Manajemen
Nama Mahasiswa : Nasrullah
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar

maka melalui surat ini kami ingin menyampaikan **persetujuan kami** bagi Mahasiswa
tersebut untuk melaksanakan Penelitian di **PT Bumi Karsa**. Adapun selama
melaksanakan Penelitian, kami harap yang bersangkutan dapat menaati aturan yang
berlaku di lingkungan perusahaan.Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian
dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

**Junitasari**
Human Capital Department Head

RIWAYAT HIDUP



NASRULLAH, lahir pada tanggal 13 Desember 1996 di Makassar, Kecamatan Bontoala, Kabuten Wajo Baru, Kelurahan Tompo Balang, Provinsi Sulawesi Selatan, anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan H.M. Yunus dan Hj. Nurhayati

Penulis mengawali jenjang pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Inpres Tamamaung III Makassar pada tahun 2002 sampai 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP), di SMP Muhammadiyah 1 Makassar pada tahun 2008 sampai 2011, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), di SMA Negeri 16 Makassar pada tahun 2011 sampai 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), dengan mengambil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama terdaftar sebagai mahasiswa penulis aktif pada organisasi yakni Himpunan Pelajar Mahasiswa Manajemen 2015 sampai 2016. Kemudian pada tahun 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Profesi (KKP) di UD. Sumber Resky Makassar.

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk belajar serta berusaha, dan Alhamdulillah penulis telah 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. Bumi Karsa Kota Makassar” (Wisma Kalla Lantai 11, jalan. Dr. Sam Ratulangi No.8).**