

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADABANK
BRI UNIT MANONDA PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh

FAZRIN AZWAR
18.3.15.0039

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
DATOKARAMA PALU 2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Unit Manonda Palu**” benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia melakukan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 01 september
2022 M
Dzulqa'idah 1443 H

Penulis

Fazrin Azwar
NIM: 183150039

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Unit Manonda Palu**” oleh Fazrin Azwar NIM:183150039, mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk dipertahankan dihadapan tim penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Pembimbing I

Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I
NIP. 19740828 200501 1 002

Pembimbing II

Nuriatullah, SEL., M.EK
NIP. 19900608 201903 2 009

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Fazrin Azwar NIM. 18.3.15.0039 dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Unit Manonda Palu”** yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 10 Oktober 2022 M. yang bertepatan dengan tanggal.H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Dewan	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag	
Penguji I	Dr. Malkan, M.Ag	
Penguji II	Noor Riefma Hidayah, SE., AK., M.Sc	
Pembimbing I	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing II	Nuriatullah, SEI., M.EK	

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan Fakultas

Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.I
NIP. 19860204 201403 1 002002

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya. Penulis menyadari tidak mungkin terwujud tanpa dorongan, bantuan, dukungan, dari berbagai pihak. Penulis berkeyakinan “bahwa tidak ada yang dapat menolong tanpa izin dan kehendak Allah Swt”, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu.

Patutnya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang ikhlas secara khusus dan penuh hormat kepada orang tua saya terkasih yang begitu banyak berkorban, mendoakan, memberikan motivasi dan mendidik penulis dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Ayahanda **Mahyudin** yang sangat saya sayangi dan saya banggakan telah banyak berkorban untuk pendidikan penulis, dan ibunda **Sartina** yang sangat kucintai melebihi apapun, dan juga beserta ketiga adik saya **Mika Mawarti**, **Bayu Andika**, dan **Dina Safriani** insha Allah kita semua selalu berada dalam keridhaan Allah Swt.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hatimengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsungmaupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi khususnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor UIN Datokarama Palu, Prof. H. Abidin Djafar, S.Ag, M. Ag selaku Wakil Rektor I bidang akademik dan pengembangan lembaga, Dr. H Kamaruddin sebagai Wakil Rektor II bidang administrasi umum, perencanaan dan keuangan, Dr. Mohamad Idhan selaku Wakil Rektor III bidang kemahasiswaan, alumni dan kerja sama. Beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
2. Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam (UIN) Datokarama Palu, Drs. Sapruddin, M.H.I., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Malkan, M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama dan Raodhah, S.Ag., M.Pd.I selaku Kabag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Abdul Jalil, S.E., M.M selaku Wakil Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Dr. Malkan, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik, yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
5. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I selaku Pembimbing I dan Nuriatullah, SEI., M.EK selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.

6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
7. Seluruh Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
8. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2018 yang selalu memberikan semangat kepada penulis hingga selesainya penelitian ini dan sama-sama menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi.
9. Seluruh teman-teman Kkn Tonggolobibi yang selalu setia membantu, mendorong, dan menyemangati penulis, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.
10. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.
12. Akhirnya kepada Allah juga kita memohon taufik hidayah-Nya serta pahala berganda untuk kita semua. Aamin

Semoga seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal Shaleh, mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah Swt. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada, dan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan ini, untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberi

manfaat bagi kita dan dapat berguna bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan,
khususnya dibidang Perbankan Syariah.

Palu , 01 September 2022 M

FAZRIN AZWAR

NIM : 183.15.0039

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Garis-Garis Besar isi.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kajian Teori	12
1. Kepemimpinan	12
2. Gaya Kepemimpinan	17
3. Fasilitas	25
4. Motivasi	29
5. Kinerja Pegawai.....	32
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39
D. Variabel Penelitian	39
E. Definisi Operasional	40
F. Instrumen Penelitian	42
G. Teknik Pengumpulan Data.....	43
H. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4. Uji Regresi Berganda	47
5. Uji Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum kantor wilayah kementerian	50
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian	53
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
D. Uji Instrumen Penelitian	72
E. Uji Asumsi Klasik	78
F. Analisis Regresi Linear Berganda	82
G. Uji Hipotesis.....	84
H. Pembahasan.....	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 94

B. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.2 Kategori Pernyataan	43
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner	53
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas	61
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	64
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Fasilitas	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	77

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas	89
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis T	84
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis F	85
Tabel 4.21 Model Summary.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner/Angket
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Hasil Analisis Linear Berganda
- Lampiran 6 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 7 : SK Pembimbing
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 : Dokumentasi
- Lampiran 10 : Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama :Fazrin Azwar
Nim :18.3.15.0039
Jurusan/Fakultas :Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi :Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Unit Manonda Palu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Unit Manonda Palu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Dalam melakukan proses data, penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 24 windows* dalam melakukan uji validitas, uji asumsi klasik maupun analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial melalui uji T variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel fasilitas memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, variabel fasilitas, dan variabel motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas dan motivasi di Bank BRI Unit Manonda Palu belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menambahkan fasilitas yang memadai untuk pegawai serta terus meningkatkan motivasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, menerapkan cara berkomunikasi yang efektif, memberikan apresiasi atas prestasi, memperhatikan kesejahteraan pegawai dan memberikan kepercayaan dan rasa hormat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban manusia saat ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi. Berorganisasi adalah kodrat alamiah manusia yang pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, ia tidak akan mampu hidup tanpa manusia lain yang ada di sekitarnya. Manusia sendiri memerlukan komunitas untuk berinteraksi guna memenuhi hidupnya. Manusia sebagai makhluk individual yang memiliki dua misi di dunia yaitu misi dimensi vertikal berupa ketundukan pada sang khalik dan misi dimensi horizontal berupa hubungan antara manusia dan alam lingkungan. Dimensi horizontal lah yang mencerminkan dimana manusia menjadi kontrol sosial bagi dirinya dengan lingkungan masyarakatnya. Maka manusia berperan dalam sebuah gerakan yang disebut dengan organisasi. Ketika manusia berorganisasi maka ia akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja yang merupakan wadah untuk menyelaraskan dan menyeimbangkan misi berjuang untuk memakmurkan hidupnya.¹

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya

¹Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syakir Sofyan: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*” Vol. 2 No. 1 (Juli 2020), <http://Jurnaljiebi.Org/Infeks.Php/Jiebi>. (Jurusan 12 Maret 2022).

manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.²

Sumber daya manusia merupakan instrumen sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiawan dan Waridin kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.³

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan di tuntutan untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan

²Bryan Johannes Tampi, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia*", TBK (Regional Sales Manado), <http://www.ejournal.unsrat.ac.id>, di akses 28 maret 2022.

³Regina Aditya Reza, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara*". Skripsi (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2010), <http://eprints.undip.ac.id>, di akses 28 maret 2022.

tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan Bagaimana cara mengerjakannya.⁴

Banyak cara yang dapat di lakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawainya antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan fasilitas kerja dan insentif. Namun yang di tekankan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi. Selanjutnya apakah gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hal di atas gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang di inginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.⁵

Setiap pemimpin memiliki keinginan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Cet. 1. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 7.

⁵Agus Jamaludin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta: *Journal Of Aplied Businessand Economics*”, 3, no. 3 (2017): 163

kemampuannya untuk membangun orang-orang yang ada di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang menjadi kuat.⁶

Fasilitas merupakan suatu faktor yang kini sangat di perhatikan oleh para pegawai dan staf di sebuah organisasi atau perusahaan khususnya pada bank. Fasilitas adalah sarana yang di gunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan yang lainnya sehingga meningkatkan produktivitas.⁷

Fasilitas adalah semua komponen yang dapat mempromosikan dan memungkinkan penerapan layanan yang dapat memfasilitasi inisiatif dalam arti teknologi dan fasilitas. “fasilitas adalah sarana pemulusan pelaksanaan fungsi” fasilitas adalah sarana pemulusan fungsi pelaksanaan “alat adalah sesuatu yang di pergunakan, di pergunakan dan di tempati oleh pengusaha, baik dari segi lingkungan dan pekerjaan serta untuk kelancaran” sebuah perangkat adalah sesuatu yang digunakan, digunakan, dan di tempati oleh pengusaha, baik dari segi lingkungan, pekerjaan, maupun kelancaran fasilitas kerja sederhana yaitu “merupakan sarana fisik yang dapat mengolah suatu masukan (input) menjadi keluaran yang diinginkan” didefinisikan menurut Moekijat.

⁶Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*, 1

⁷Khoirul Anam, Edy Rahardja, “*Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,” Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah: *Journal Of Management*.

Dari beberapa pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan perangkat atau infrastruktur yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam penyampaian suatu masukan kepada hasil yang diinginkan. Hal itu tentunya akan menginspirasi para pekerja untuk meningkatkan pengabdian kepada masyarakat jika gedung perkantoran dalam kondisi baik dan lengkap.⁸

Aspek motivasi kerja pegawai juga menjadi hal yang penting dalam kinerja pegawai dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Motivasi merupakan karakteristik psikologis yang memberi kontribusi pada komitmen individual. Motivasi terkait dengan menyebabkan, menyalurkan, dan mempeertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu. Sebagian ahli menyatakan, proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan pegawai dipandang sebagai kekuatan yang dapat menarik individu. Memotivasi pegawai merupakan proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat pegawai mau bergerak demi kepentingan dirinya ataupun memenuhi tugas dan tujuan organisasi.⁹

⁸ Muchril Ardiansyah Putra, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota”, *Journal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2, no. 1, (2021): 110

⁹Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 217

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif.¹⁰

Fenomena yang terjadi di Bank BRI Unit Manonda Palu dalam jangka waktu tiga tahun akan dilakukan pergantian pimpinan (*Area Head*) untuk mengatur penempatannya, dimana setiap pemimpin memiliki Gaya Kepemimpinan yang berbeda-beda dan setiap Gaya Kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja pegawainya. Dalam waktu tertentu juga dilakukan pertukaran karyawan dari unit lain untuk di tempatkan di BRI Unit manonda palu dan begitu juga sebaliknya sesuai kebutuhan perusahaan yang disebut dengan mutasi pegawai. Aspek fasilitas dan motivasi juga tentunya menjadi hal penting dalam kinerja pegawai dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai akan semakin bertambah dan berbeda seiring perkembangan zaman.

Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, indikator permasalahan yang terjadi didalam lingkungan Bank BRI Unit Manonda Palu tersebut terlihat pada menurunnya kinerja pegawai ditunjukkan adanya penurunan pencapaian

¹⁰ Ibid, 218

perusahaan yang tidak sesuai target dan kurangnya pengetahuan nasabah tentang teknologi di era digitalisasi sekarang ini.¹¹

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, dan berdasarkan pengalaman observasi di bank BRI Unit Manonda Palu, penulis tertarik mengukur sejauh mana pengaruh Gaya kepemimpinan, fasilitas, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BRI Unit Manonda Palu”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada bank BRI Unit Manonda Palu?
2. Apakah fasilitas (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada bank BRI Unit Manonda Palu?
3. Apakah motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Bank Unit Manonda Palu?
4. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) fasilitas (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan pada Bank BRI Unit Manonda Palu?

¹¹ Anwar Mahfud, Kepala Unit Bank BRI Unit Manonda Palu, Wawancara. Palu 21 Juli 2022.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Bank BRI Unit Manonda Palu?
2. Untuk menguji sejauh mana pengaruh Fasilitas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial pada Bank BRI Unit Manona Palu?
3. Untuk menguji sejauh mana pengaruh Motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial Pada Bank BRI Unit Manonda Palu?
4. Untuk menguji sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Fasilitas (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan pada Bank BRI Unit Manonda Palu?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Dan Motivasi yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai

2. Kegunaan Praktis

diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan Bank BRI Unit Manonda Palu, akan pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Dan Motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

E. Garis-garis besar isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pemahaman skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang di ungkapkan dalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut:

Bab 1 adalah pendahuluan yang akan membahas yang akan membahas terkait latar belakang masalah, selanjutnya rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II adalah kajian pustaka yang akan menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian.

Bab III adalah metode penelitian yang akan membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, lokasi penelitian, instrumen penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian, pada bagian ini terdiri atas deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian.

Bab V adalah penutup, pada bagian ini terdiri atas kesimpulan dan saran penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang di lakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan berdasarkan metode penelitian yang di gunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

1. Peneliti	Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syakir Sofyan. ¹
Judul penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan moivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Sedangkan, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam bonjol, sedangkan motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none">- Alat analisis (Regrsi berganda)- Variabel (X) yang sama yaitu variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.

¹Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syakir Sofyan: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*, Vol. 2 No. 1 (Juli 2020), [Https://Jurnaljiebi.Org/Infeks.Php/Jiebi](https://Jurnaljiebi.Org/Infeks.Php/Jiebi). (12 Maret 2022).

Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian (Imam bonjol, palu) - Jumlah populasi.
2. Peneliti	Nuriatullah Nuriatullah ²
Judul penelitian	Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koperasi jasa keuangan syariah Tamzis Baituttamwil secara umum telah menerapkan pemberian motivasi kepada karyawan. Hasil dari uji t (partial) menunjukkan bahwa variabel memotivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan spiritual, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel kebutuhan spiritual. Sedangkan untuk variabel kebutuhan keamanan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis (Regresi berganda) - Terdapat variabel yang sama yaitu motivasi
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian (yogyakarta) - Jumlah populasi
3. Peneliti	Yannik Ariyati, Mira Yona, Maya Marta Selina Ginting ³
Judul penelitian	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Batam Centre
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, serta kompensasi tidak terdapat pengaruh serta signifikan selaku bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan.

²Nuriatullah Nuriatullah: *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta*, Vol. 2 No. 1 (Juli 2020), <https://jurnaljipsya.org/index.php/jipsya/article/view/24/18>. (12 Maret 2022)

³Yannik Ariyati, Mira Yona, Maya Marta Selina Ginting: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Batam Centre*, Vol. 9 No. 1 (Mei 2022), <https://journal.unrika.ac.id> (30 Juni 2022)

Persamaan	- Terdapat variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja
Perbedaan	- Lokasi penelitian (PT. Agung Batam Centre) - Jumlah populasi

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

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

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu:

- 1) Menurut Anoraga, sebagaimana dikutip Edy Sutrisno dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” Mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.⁵

⁴Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2014), 3

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Pertama, Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2009), 2014.

- 2) Robbins dan Jugde menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.⁶
- 3) Menurut Susilo Martoyo bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang di inginkan bersama.⁷

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi aktivitas suatu kelompok orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dan kepemimpinan dapat juga di katakan sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus (keepakatan) anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.

b. Teori kepemimpinan

kepemimpinan membicarakan tentang bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan. Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (1993) “pada dasarnya ada dua teori kepemimpinan, yaitu teori sifat (*traits theory*) dan teori situasional (*situational theory*)”, yaitu; teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori karismatik, teori bakat, dan teori sosial, sedangkan Miftah Thoha

⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), 280.

⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2000), 176.

mengelompokkannya ke dalam; teori sifat, teori kelompok, teori situasional, model kepemimpinan kontijensi, dan teori jalan kecil-tujuan (*path-goal theory*).⁸

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai teori-teori kepemimpinan, maka berikut akan diuraikan beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut :⁹

1) Teori kelebihan

Beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan daripada pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal' *pertama*, kelebihan ratio; ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, *kedua*, kelebihan rohaniah; berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada para bawahan.

Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karna pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendak menjadi suri teladan bagi para pengikutnya, *ktiga*, kelebihan badaniah; seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniayang lebih dari pada pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat. Akan tetapi, masalah kelebihan badaniah ini bukan merupakan faktor pokok.

⁸Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), 6.

⁹ Ibid, 7, 8.

2) Teori sifat

Pada dasarnya sama dengan teori kelebihan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada yang dipimpin. Di samping memiliki pada ratio, rohaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat yang positif, misalnya; adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

Menurut Mifta Thoha, sesungguhnya, tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

Pertama Kecerdasan (di atas disebutkan kelebihan ratio). Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya. Selanjutnya *kedua* Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas- aktivitas sosial, dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

Ketiga Motivasi dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik. Dan yang *Keempat* Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil

mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukannya berorientasi pada produksi.

3) Teori keturunan

Menurut Wursanto yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya seorang pemimpin, maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya, seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan.

4) Teori karismatik

Yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang sangat besar. Karisma itu diperoleh dari kekuatan yang maha kuasa. Dalam hal ini, ada suatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran Zat Tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib (supernatural power). Pemimpin yang bertipe karismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

5) Teori Bakat

Yang disebut juga teori ekologis, menyatakan bahwa pemimpin itu lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan itu harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut untuk menduduki suatu jabatan.

6) Teori Sosial

Beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun melalui pengalaman praktik.

2. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya merupakan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbaik baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mengetahui bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.¹⁰

Menurut Mifta Toha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi diantara yang akan

¹⁰ Ishaq, “*pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian syariah cabang palu plaza*” (skripsi jurusan ekonomi syariah, IAIN, Palu, 2021), 17.

memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting. Duncan menyebutkan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu: otoriter, demokrasi, dan gaya bebas (*the laissez faire*).¹¹

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut tulisan Veithzal Rivai terdapat 3 macam-macam gaya kepemimpinan di antaranya:¹²

1) Otoriter (*authoritarian Leadership*)

Seperti diketahui bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan yang mutlak dan penuh, dimana seorang pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedang para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah di berikan.

Menurut Fandi tjiptono dan Anastasia Diana kepemimpinan otoriter tersebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Sedangkan menurut Wursanto kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang mendasarkan pada suatu kekuasaan atau kekuatan yang melekat pada dirinya. Kepemimpinan otoriter juga dapat dilihat dari ciri-cirinya antara lain: (a) mengandalkan kepada kekuatan atau kekuasaan yang melekat pada dirinya, (b)

¹¹ Ibid., 16

¹² Veithzal rivai, dkk, *pemimpin*, 266-268

menganggap dirinya paling berkuasa, (c) menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan, orang lain dianggap tidak tahu, (d) keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberi saran, pendapat atau ide, (e) keras dalam menghadapi prinsip, (f) jauh dari bawahan, (g) lebih menyukai bawahan yang bersikap abs (asal bapak senang), (h) perintah-perintah diberikan secara paksa, (i) pengawasan dilakukan secara keras agar perintah benar-benar dilaksanakan.

2) Kepemimpinan Demokrasi (*Democratik Leadership*)

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokrasi pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Dalam gaya ini besar peluang untuk melakukan pengembangan diri sehingga setiap orang yang dipimpin memiliki motivasi diri untuk berkembang.

Gaya kepemimpinan demokrasi yang seperti ini misalnya saja sipemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.¹³

¹³Ibid., 136

Menurut Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana gaya atau tipe kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Sedangkan menurut Adam Ibrahim Indrawijaya “Gaya kepemimpinan Demokrasi pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya”.

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*)

Dalam kepemimpinan jenis ini, sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada diantara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan di serahkan kepada anak buahnya.

Gaya kepemimpinan yang telah banyak menekan pada keputusan kelompok. Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya dalam gaya ini seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok, apa yang baik menurut kelompok itulah yang menjadi keputusan. Pelaksanaannya pun tergantung kepada kemauan kelompok. Pada umumnya tipe *laissez faire* dijalankan oleh pemimpin yang tidak mempunyai keahlian teknis. Tipe *laissez faire* mempunyai ciri-ciri

antara lain: (a) memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan untuk melakukan tindakan yang dianggap perlu sesuai dengan tugas masing-masing, (b) pemimpin tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok, (c) semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan, (d) tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan yang baik, (e) tidak mempunyai wibawa sehingga ia tidak ditakuti apalagi disegani oleh bawahan, (f) secara praktis pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan, ia hanya merupakan simbol belaka.

c. Indikator gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Abdi Setiawan dan menyatakan sebagai berikut:¹⁴

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat *altrnative* yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan paling cepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

¹⁴ Abdi Setiawan Dan Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejarah: Jurnal Manajemen Tools," 11 No. 1 (2019), 25-26.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seseorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya, termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup seseorang. Semakin baik kemampuan seseorang mengendalikan emosi semakin mudah orang tersebut meraih kebahagiaan.

d. Pemimpin menurut pandangan islam

1) Pengertian kepemimpinan islam

Imamah atau kepemimpinan islam adalah konsep yang tercantum Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang islami.¹⁵ Manusia di amanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi, yang disampaikan dalam firman Allah Swt dalam Surah Al-Baqarah [2] : 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Terjemahan:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuja-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹⁶

Betapapun ayat ini, menunjukkan bahwa kekhalifahan terdiri dari wewenang yang dianugerahkan Allah Swt, makhluk yang disertai tugas, yakni Adam as. Dan

¹⁵ Ishaq, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza" (Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2021), 15

¹⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*, (Jakarta Alhuda), 7.

cucunya, serta wilayah tempat bertugas, yakni bumi yang terhampar ini, kekhalifahan mengharuskan makhluk yang disertai tugas itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk Allah Swt yang memberi tugas dan wewenang kebijaksanaan yang tidak sesuai dengan kehendak –nya adalah pelanggaran terhadap makna dan tugas kekhalifahan.¹⁷

Sebagaimana dikemukakan di atas. Mustafa al-Maraghi, mengatakan khalifah wakil Tuhan di muka bumi (*khalifah fil ardi*). Rasyid Ridla al-Manar, menyatakan khalifah adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk mengatur. Istilah atau perkataan khalifah ini, mulai populer digunakan setelah Rasulullah Saw wafat. Dalam istilah lain, kepemimpinan juga terkandung dalam pengertian “Imam”, yang berarti pemuka agama dan pemimpin spiritual yang di teladani dan dilaksanakan fatwahnya.¹⁸

Dalam konsep islam kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan, dan mengordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Menurut Aunur Rahim, dkk., dalam teori manajemen fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decisionmaker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*), dan lain-lain.

¹⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah*. Cet, 1 (Ciput: Penerbit Lentera Hati, 2000), 140.

¹⁸ Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*, 10.

3. Fasilitas

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai fasilitas kerja berikut penjelasannya:¹⁹

1) Teori-teori mengenai fasilitas kerja

Definisi fasilitas kerja menurut para ahli: Menurut Lupiyaodi, fasilitas adalah sarana yang digunakan digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan yang lainnya sehingga meningkatkan produktivitas.

Menurut Moekijat secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan

¹⁹ April Dahlius dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi" (JOM Fisip Universitas Riau, vol 3, no 2, 2016. <https://jom.unri.ac.id>, diakses 9 november 2021)

2) Karakteristik fasilitas kerja.

Menurut Hartanto karakteristik dari sarana pendukung pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas dalam perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang .

3) Jenis-jenis fasilitas kerja

Menurut Sofyan jenis-jenis fasilitas terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar, dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatanelektronik (komputer, mesin, fotocopy,printer, dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu fasilitas yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

4) Bentuk-bentuk fasilitas kerja

Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

a. Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Di harapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota-kota menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memiliha tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah,

meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

c. Fasilitas pembelian

Disini perusahaan menyediakan “toko perusahaan” dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harganya yang lebih rendah.

d. Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang lebih banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

e. Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami dalam mengatur keuangannya.

f. Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

5) Indikator fasilitas

Menurut Faisal ada beberapa indikator fasilitas yaitu:

- a. Komputer
- b. Meja kantor
- c. Parkir
- d. Bangunan kantor
- e. Transportasi.

4. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya dorongan untuk berperilaku atau berusaha.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.²⁰

Newstro dalam buku wibowo menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.²¹

²⁰ Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin*. 378.

²¹Wibowo, *perilaku dalam organisasi* Cet, III (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 110.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis pada seseorang untuk membangkitkan kekuatan dalam melakukan pencapaian tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchi Theori atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seorang itu berjenjang, Artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan yang kedua menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua terpenuhi maka kebutuhan ketiga akan menjadi utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.²²

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai

²²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Refisi. Jakarta : Bumi aksara, 2012), 154.

manifestasi dari rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:²³

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Indikator motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu intristik dan ekstrinstik diantaranya:²⁴

²³A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakary, 2011), 95.

²⁴Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produksi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv.Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*" Vol 7 No. 14 (2008), 62-82

1. Faktor intrinstik

- a) Semangat kerja
- b) Loyalitas terhadap pimpinan
- c) Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
- d) Kebebasan menyamoaikan pendapat
- e) Pengembangan potensi dan kemampua

2. Faktor ekstristik

- a) Upah/gaji
- b) Hadiah /bonus
- c) Tunjangan
- d) Hubungan kerja
- e) Suasana kerja

5. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.²⁵

²⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga Cet I (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 81.

Menurut kasmir kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.²⁶

b. Indikator kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang standar, dan umpan balik. Kaitan diantara tujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut.²⁷

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk

²⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 182.

²⁷Wibowo, *Manajemn Kinerja*. 78.

mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan dengan baik sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi karyawannya dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar, terjangkau, menerima umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

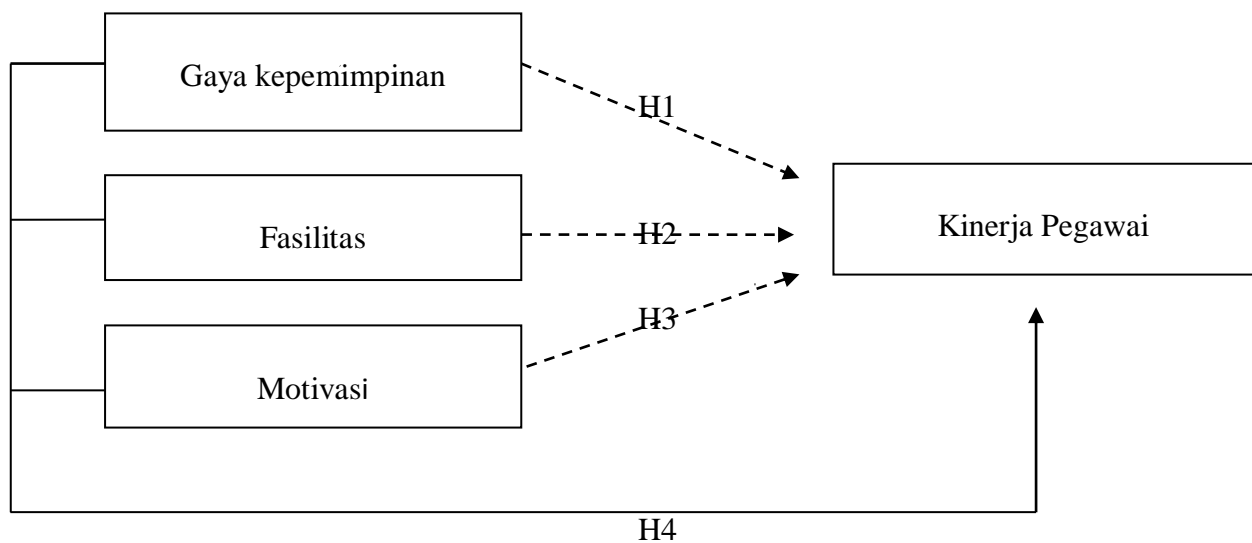
Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu kesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

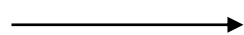
C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

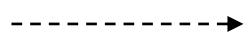
Kerangka Pemikiran



Keterangan :



: Pengaruh Secara Simultan



: Pengaruh Secara Parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dalam pemikiran ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Manonda Palu.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Manonda Palu.

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, fasilitas, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Manonda Palu melalui perolehan data berbentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis melalui statistik.¹

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *verifikatif*, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap populasi dan sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank BRI Unit Manonda Palu beralamatkan di jalan. Kacang panjang No.5 Kamonji, Kec. Palu Barat, Sulawesi Tengah.

¹Rully Indrawan dan Popy Yuniawati, *Metode Penelitian*, Cet. I: PT. Rafika Aditama, 2014), 117.

²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BRI Unit Manonda Palu pada tahun 2022 berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh (sensus). Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BRI Unit Manonda Palu yang berjumlah 35 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka jenis-jenis variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*variabel independen*)

Variabel bebas (*variabel independen*) yang dilambangkan dengan (X) Merupakan variabel yang mempunyai variabel lain dan dapat menghasilkan sebuah akibat. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan(X_1), Fasilitas(X_2), dan Motivasi(X_3).

³ Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Edisi 1 (Cet, 1, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 145.

2. Variabel terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat (*variabel dependen*) yang dilambangkan dengan (Y) Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*variabel independen*) variabel terikat (*variabel dependen*) dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional

Berdasarkan judul di atas, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu adanya definisi operasional. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya untuk mengukur suatu variabel.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya 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. ⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Pengendalian emosional⁵
2	Fasilitas	Fasilitas merupakan	1. Penampilan dan

⁴Ishaq, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu Plaza*” (Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN, Palu, 2021), 36.

⁵Arif Rahman, “*Pengaruh Gaya Kepmimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan, Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah*”,(Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2021), 42

		penampilan, kemampuan sarana dan prasarana, dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, dan peralatan. ⁶	keadaan lingkungan sekitarnya. Yaitu: gedung dan lingkungan sekitarnya. 2. Kemampuan sarana dan prasarana. Yaitu : kursi dan peralatan. 3. Perlengkapan dan peralatan. Yaitu: anjungan tunai mandiri (ATM), peralatan pendukung transaksi, mobile banking dan internet banking ⁷
3	Motivasi	Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. ⁸	1. Semangat kerja 2. Loyalitas terhadap pimpinan 3. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai 4. Kebebasan 5. Pengembangan potensi dan kemampuan 6. Upah/gaji 7. Hadiah/bonus 8. Tunjangan 9. Hubungan kerja 10. Suasana kerja ⁹

⁶ Chatrin Surya Wijayaningrati, Budiyanto, “Pengaruh Fasilitas, Lokasi, dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Nasabah Bank Mega Syariah Walikukun”, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.4, (April 2015), 73.

⁷Yohansah Adiputra Riyadi, “Pengaruh Promosi, Fasilitas, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Menabung Masyarakat Kelurahan Siranindi Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu”, (Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, IAIN Palu, 2020), 46.

⁸A. Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 95.

⁹Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produksi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis”, Vol 7 No. 14 (2008), 62-82.

4	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. ¹⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan. 2. Standar. 3. Umpan balik. 4. Alat atau Sarana. 5. Kompetensi. 6. Motif. 7. Peluang¹¹
---	-----------------	--	--

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket. Dimana pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada karyawan Bank BRI Unit Manonda Palu yang memuat tentang kepemimpinan, fasilitas, motivasi dan kinerja karyawan-karyawan Bank BRI Unit Manonda Palu. Pernyataan yang dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan Skala *Likert*.

Skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* pernyataan.¹²

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 78.

¹¹ Ibid

¹²Haryadi Sarjono dan Wilda Julianti, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar*, Aplikasi Untuk Riset, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 6.

Contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

Tabel 3.2
Kategori Pernyataan

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi berupa pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dimana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya¹³, adapun responden disini yaitu karyawan Bank BRI Unit Manonda Palu yang kemudian akan ada salah satu *alternative* jawaban yang tersedia.

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Cet, 27, Bandung: Alfabeta, 2018), 142

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu dengan menggunakan *statistical package for social science (SPSS) 24 For windows* sebagai alat ukurnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya kuesioner, uji validitas ini menggunakan metode *Corrected Item Total Correction*. Kuesioner yang valid adalah kuesioner yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dalam kuesioner tersebut. Kriteria pengukurannya apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikan 5%.¹⁴

Untuk mendapatkan dari hasil uji validitas, dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Packager Social Scince*). Uji validitas memiliki kriteria penilaian. Yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf nilai signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada taraf signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

¹⁴Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Cet, II, Bandung: Alfabeta, 2014), 75

2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian instrumen validitas, maka dilanjutkan pengujian instrumen reliabilitas yang merupakan pengujian terhadap tingkat keandalan instrumen penelitian. Tingkat andalan dapat dilihat dari pengukur tersebut yang menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Dengan menguraikan aplikasi SPSS, pengujian tingkat reliabilitaas sebuah kuesioner dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq 0,60$.¹⁵

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.¹⁶

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik. Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normaliatas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dan dengan distribusi yang mendekati normal. Dari hasil histogram, didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Dengan demikian

¹⁵Suliyanto, *Ekonometrika Terapan, Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*, (Yogyakarta: CV Andi Offsed, 2011), 222.

¹⁶ Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *Spss v Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salembaempat, 2011), 53.

juga dari normal *pobabilityplots*, menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

b. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi antara variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolonieritas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerance $< 10\%$ dan nilai VIF (Variance inflatori factor) < 10 , maka multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.¹⁷

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan lainnya.¹⁸ Jika veriannya tetap maka model regresi tersebut berada kondisi homoskadensitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah $(Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya})$ yang ada membentuk suatu pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

¹⁷Dwi Priyanto, "Analisis Korelasi, Reresi, dan Multivariate Dengan SPSS, (Cet. 1, Yogyakarta: Gava Media, 2013), 59-60.

¹⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate, Dengan Program IBM SPSS 21, Eds. 7*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 93.

4. Uji regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda, yaitu persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui serta menentukan arah besarnya koefisien antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakanlah teknik bantuan *statistical package for social science (SPSS) versi 24 for windows*.

Metode analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:¹⁹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y	=	Kinrja Pegawai
X ₁	=	Gaya Kepemimpinan
X ₂	=	Fasilitas
X ₃	=	Motivasi
b ₁ -b ₂ -b ₃	=	Koefisien Regresi
a	=	Konstanta
e	=	Koefisien Kesalahan/ <i>eror</i>

¹⁹ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), 72.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji hipotesis dilakukandengan uji T yaitu untuk mengetahui variabel independen yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.²⁰ Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel/independen secara individual atau secara parsial dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 5% atau (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,1$) dengan melihat kaidah-kaidah tersebut sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah sebuah variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*/terikat. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dilakukan

²⁰ Dwi Priyanto, “*Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*”, (Cet. 1; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 50-51.

perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05. Dalam uji ini digunakan rumus yang dikemukakan Riduan.²¹

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada kisaran 0 sampai 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. sementara nilai koefisien dterminasi mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempredikssi variabel terikat.²²

²¹ Riduan, "Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Penelitian Pemula", Cet VIII. (Bandung: ALFABETA 2012), 142

²² Komang Pridarsanti, "Aanalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Di Kota Semarang) Skripsi (Semarang Universitas Diponegoro Semarang 2013), <http://eprints.undip.ac.id> di akses 14 April 2022.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank BRI

1. Sejarah Bank BRI Indonesia

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya BRI didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pasca Indonesia merdeka, terbitlah peraturan pemerintah No. 1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah Bank Pemerintah Republik Indonesia. Akan tetapi, kegiatan perbankan ini sempat terhenti karena perjanjian Renville. Setelahnya baru kembali aktif dan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui perpu No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan penetapan presiden 8 (pnpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam bank Indonesia dengan nama bank Indonesia urusan koperasi tani dan nelayan.

Dari sejarah berdirinya BRI di 1895, pada 1 Agustus 1992, sesuai UU Perbankan No.7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No. 21 tahun 1992, statusnya berubah jadi PT (Perseroan Terbatas). Saham milik BRI saat itu masih

100 persen oleh pemerintah. Pada 2003, pemerintah menjual 30 persen saham BRI untuk jadi perusahaan publik yaitu PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Sejak resmi ditetapkan sebagai perseroan, namanya pun lebih dikenal seperti sekarang ini yaitu BRI (Bank Rakyat Indonesia). Layanan yang ditawarkan BRI pun semakin beragam seperti tabungan simpan pinjam, kredit, investasi dan banyak lagi. Kategori layanannya juga bervariasi mulai dari segmen untuk anak-anak, pelajar, remaja, hingga pensiunan.¹

2. Sejarah Bank BRI Unit Manonda Palu

Bank Rakyat Indonesia (BRI) salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sulawesi Tengah. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Manonda Palu adalah unit yang pertama kali dibuka di kota Palu Sulawesi Tengah. Yang berada di Jalan Kacang Panjang No.5 Kamonji, Kec. Palu Barat.

3. Visi dan Misi

Visi:

Menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah

Misi:

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha makro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat .

¹CNN Indonesia “*Sejarah Berdirinya BRI, Bank Tertua Sejak Era Penjajahan*” <https://www.cnnindonesia.com>, Diakses Pada 2 Agustus 2022.

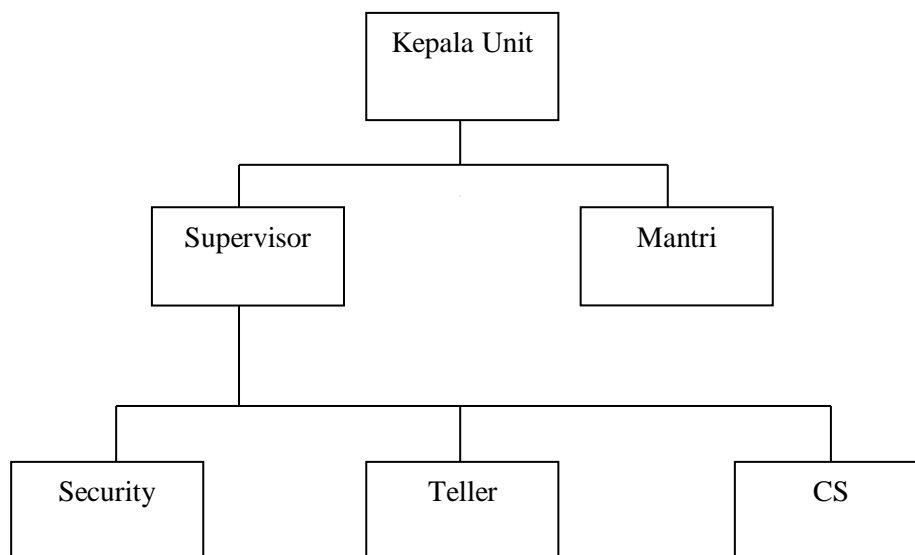
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek Good Corporate Governance (GCG) yang sangat baik.
3. Memberikan keuntungandan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Stakeholders)

4. Struktur organisasi Bank BRI Unit Manonda Palu

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan kordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambar 4.1

Struktur organisasi Bank BRI Unit Manonda Palu



B. Deskripsi Kuesioner Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bank BRI Unit Manonda Palu. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada pegawai sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar peneliti pada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
35	35	35	35	100%

Sumber : *hasil penelitian, 2022*

Dalam tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	12	65%
Perempuan	23	34%
Total	35	100%

Sumber : *hasil penelitian, 2022*

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 35 orang, sampel dalam penelitian ini yang seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden.

Sebagian besar merupakan responden laki-laki berjumlah 12 orang dengan presentase sebesar (65%), sedangkan sisanya merupakan responden perempuan berjumlah 23 orang dengan presentase (34%).

2. Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17-25 Tahun	7	20%
26-35 Tahun	19	54%
36-46 Tahun	9	25%
≥ 46 Tahun	-	-
Total	35	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Pada table 4.3 menunjukkan bahwa dari 35 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden. Sebagian besar merupakan responden dari usia 26-35 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase (54%), responden usia 17-25 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase (20%), responden usia 36-46 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase (25%).

3. Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SLTP	-	-
SLTA	3	8%
DIII	5	14%
S1	25	71%
S2	2	5%
S3	-	-
Total	35	100%

Sumber : hasil penelitian, 2022

Pada table 4.4 menunjukkan bahwa dari 35 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 25 orang dengan persentase (71%), responden dengan pendidikan terakhir SLTA berjumlah 3 orang dengan presentase (8%), responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 2 orang dengan presentase (5%) responden dengan pendidikan terakhir SLTP dan S3 tidak ada.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	27	77%
5-10 Tahun	7	20%
10-15 Tahun	1	2%
≥ 16 Tahun	-	-
Total	35	100%

Sumber : hasil penelitian, 2022

Pada table 4.5 menunjukkan bahwa dari 35 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden. Sebagian besar merupakan responden dari lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase (77%), responden lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase (20%), responden lama bekerja 10-15 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase (2%), responden lama bekerja ≥ 16 tahun tidak ada.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi, fasilitas (*variabel independen*) dan kinerja pegawai (*variabel dependen*).¹

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Gaya Kepemimpinan										
1.	Pimpinan saya menganggap keputusan yang di buatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dipatuhi	0	1	9	11	14	155	35	4,42%	Sangat baik
			2%	25%	11%	40%				
2.	Pemimpin saya selalu menselaraskan tujuan	0	0	0	16	19	159	35	5,3	Sangat baik
					45%	54%				
3.	Pemimpin saya selalu peduli terhadap masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja	0	0	0	15	20	160	35	4,57	Sangat baik

¹ Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bantoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), 54.

					42%	57%				
4	Pemimpin saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	14	21	161	35	4,6	
					40%	60%				
5	Pemimpin saya senang menerima saran dari bawahannya	0	0	0	20	15	155	35	4,42	
					57%	42%				
6	Pemimpin saya menanggapi dengan bijak setiap kritik bawahannya	0	1	9	11	14	99	35	2,82	
			2%	25%	31%	40%				
7	Pimpinan menuntut kepatuhan dalam melaksanakan tugas	0	1	0	16	18	138	35	3,94	
8	Pemimpin saya tidak memberi ruang kepada saya untuk inisiatif dalam mengambil keputusan	0	0	0	20	15	155	35	4,42	
					57%	42%				
9	Pemimpin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pegawainya	0	0	0	14	21	161	35	4,6	
					40%	60%				
10	Pemimpin bereaksi sesuai dengan situasi yang sedang terjadi	0	0	0	18	17	157	35	4,48	
					51%	48%				
11	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung	0	0	1	15	19	158	35	4,51	

	pelaksanaan pekerjaan bawahan									
				2%	42%	54%				
12	Pimpinan mampu menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif	0	0	1	15	19	158	35	4,51	
				2%	42%	54%				

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 14 orang sangat setuju, 11 orang setuju, 9 orang kurang setuju, dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 16 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 5,3 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 15 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 160 dengan nilai rata-rata 4,57 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 14 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 161 dengan nilai rata-rata 4,6 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah

155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 14 orang sangat setuju, 11 orang setuju, 9 orang kurang setuju, dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 99 dengan nilai rata-rata 2,82 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 16 orang setuju, dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 138 dengan nilai rata-rata 3,94 maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 14 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 161 dengan nilai rata-rata 4,6 maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 18 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 157 dengan nilai rata-rata 4,48 maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 15 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 158 dengan nilai rata-rata 4,51 maka, pernyataan kesebelas termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keduabelas yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 15 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 158 dengan nilai rata-rata 4,51 maka, pernyataan keduabelas termasuk dalam interpretasi sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Fasilitas (X2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Fasilitas										
1.	Bank BRI memiliki desain gedung yang cocok untuk kegiatan transaksi keuangan	0	0	0	12	23	163	35	4,65	Sangat baik
					34%	65%				
2.	Bank BRI memiliki ruang tunggu yang nyaman bagi nasabah	0	0	0	12	23	163	35	4,65	Sangat baik
					34%	65%				
3.	Bank BRI memiliki fasilitas ATM yang cukup untuk memenuhi kebutuhan nasabah	0	0	0	12	23	163	35	4,65	Sangat baik
					34%	65%				
4	Bank BRI memiliki gedung dengan kapasitas jumlah	0	0	0	8	27	167	35	4,77	

	nasabah yang memadai								
					22%	77%			
5	Bank BRI memiliki fasilitas alat pembayaran seperti tiket pembayaran, mesin antrian buat nasabah, pulpen, printer, meja yang rapi, menarik dan mudah dipahami.	0	0	0	12	23	163	35	4,65
					34%	65%			
6	Bank BRI memiliki fasilitas kesehatan, toilet dan gudang yang	1	0	2	12	20	149	35	4,25
		2%		5%	34%	57%			
7	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategi agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan pegawai	0	0	0	12	23	163	35	4,65
					34%	65%			
8	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dan kebutuhan	0	0	0	12	23	163	35	4,65
					34%	65%			
9	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja	0	0	0	10	25	165	35	4,71
					28%	71%			
10	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	0	0	0	8	27	167	35	4,77

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap terhadap variabel fasilitas yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 163 dengan

nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 163 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 163 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju, 8 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 167 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 163 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 12 orang setuju, 2 orang kurang setuju dan 1 orang sangat tidak setuju Total skor jawaban dari 35 responden adalah 149 dengan nilai rata-rata 4,26 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 163 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 23 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 163 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju, 10 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 165 dengan nilai rata-rata 4,71 maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju, 8 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 167 dengan nilai rata-rata 4,6 maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

3. Jawaban Sampel Terhadap Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Motivasi										
1.	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	0	0	1	12	22	161	35	4,6	Sangat baik

				2%	34%	62%				
2.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	0	0	18	17	157	35	4,48	Sangat baik
					51%	48%				
3.	Saya akan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai.	0	0	1	12	22	161	35	4,6	Sangat baik
				2%	43%	62%				
4	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan yang diberikan kepada saya	0	0	0	18	17	157	35	4,48	
					51%	48%				
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas.	0	0	0	16	19	159	35	4,54	
					45%	54%				
6	Saya mengembangkan motivasi/ide-ide baru dalam pekerjaan.	0	0	1	18	16	155	35	4,42	
				2%	51%	45%				
7	Bapak/ibu giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan hadiah/bonus.	0	0	1	14	20	159	35	4,54	
				2%	40%	57%				
8	Imbalan kerja (hadiah/bonus) yang diberikan oleh perusahaan	0	0	1	18	16	155	35	4,42	

	membuat saya bekerja lebih baik.								
				2%	51%	45%			
9	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik. Dorongan dalam diri untuk melaksanakan hal ini.	0	0	1	14	20	159	35	4,54
				2%	40%	57%			
10	Persaingan yang hebat akan membuat para pekerja berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik. Dorongan ini di dalam diri untuk melaksanakan hal ini.	0	0	0	14	21	161	35	4,6
					40%	60%			

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 12 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 161 dengan nilai rata-rata 4,6 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 18 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 157 dengan nilai rata-rata 4,48 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 12 orang setuju dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 161 dengan nilai rata-rata 4,6 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 18 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 157 dengan nilai rata-rata 4,48 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 16 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 18 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 14 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 18 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 14 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju. Total skor

jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 14 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 161 dengan nilai rata-rata 4,6 maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

4. Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Kinerja Pegawai										
1.	Saya bekerja sesuai dengan yang diperintahkan pemimpin	0	0	0	16	19	159	35	4,54	Sangat baik
					45%	54%				
2.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	19	16	159	35	4,54	Sangat baik
					54%	45%				
3.	Kinerja saya semakin meningkat seiring bertambahnya usia	0	0	0	16	19	159	35	4,54	Sangat baik
					45%	54%				
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas fungsi pokok saya	0	0	0	19	16	159	35	4,54	
					54%	45%				
5	Kemampuan saya mencapai tujuan dan sasaran yang	0	0	0	20	15	155	35	4,42	

	ditetapkan adalah baik									
					57%	42%				
6	Setiap kali saya menyelesaikan pekerjaan, saya sering meminta tanggapan orang lain, baik kepada pimpinan atau semua pegawai	0	0	0	20	15	155	35	4,42	
					57%	42%				
7	Saya seharusnya lebih kerjas daripada yang seharusnya	0	0	0	20	15	155	35	4,42	
					57%	42%				
8	Saya senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.	0	0	0	17	18	158	35	4,51	
					48%	51%				
9	Saya bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa ada masalah	0	0	0	20	15	155	35	4,42	
					57%	42%				
10	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	0	0	0	18	17	157	35	4,48	
					51%	48%				
11	Pekerjaan yang saya geluti saat ini di Bank BRI memberikan peluang saya menjadi lebih baik	0	0	0	17	18	158	35	4,51	
					48%	51%				
12	Saya diberi kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan	0	0	0	17	18	158	35	4,51	

	pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan									
					48%	51%				

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 16 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 19 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 19 orang sangat setuju, 16 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 19 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 159 dengan nilai rata-rata 4,54 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan ketujuh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 17 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 158 dengan nilai rata-rata 4,51 maka, pernyataan kedelapan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 155 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan kesembilan termasuk dalam interpretasi sangat baik..

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesepuluh yaitu sebanyak 17 orang sangat setuju, 18 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 157 dengan nilai rata-rata 4,48 maka, pernyataan kesepuluh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kesebelas yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 17 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah

158 dengan nilai rata-rata 4,51 maka, pernyataan kesebelas termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keduabelas yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 17 orang setuju. Total skor jawaban dari 35 responden adalah 158 dengan nilai rata-rata 4,51 maka, pernyataan keduabelas termasuk dalam interpretasi sangat baik.

D. Uji instrumen penelitian

Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menggunakan instrumen pada setiap penelitian, maka terlebih dahulu seseorang peneliti harus mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, karena sebuah instrumen apabila tidak valid maka data tersebut tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini disetiap pernyataanya untuk dilihat apakah valid atau tidaknya, dapat diketahui dari kolom *Corrected Item Total Correction* atau r_{hitung} dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *Degree Of Freedom* (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel pada penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 35 sampel dan besarnya df dapat dihitung $df = 35 - 2 = 33$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai r_{tabel} adalah 0,333845. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.²

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. I: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics			Ket.
	R_{hitung}	R_{tabel}	
X1.1	.668	0,333	Valid
X1.2	.702	0,333	Valid
X1.3	.664	0,333	Valid
X1.4	.682	0,333	Valid
X1.5	.738	0,333	Valid
X1.6	.668	0,333	Valid
X1.7	.572	0,333	Valid
X1.8	.738	0,333	Valid
X1.9	.682	0,333	Valid
X1.10	.747	0,333	Valid
X1.11	.541	0,333	Valid
X1.12	.541	0,333	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 35 orang ialah 0,333845.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Fasilitas (X2)

Item-Total Statistics			Ket.
	R_{hitung}	r_{tabel}	
X2.1	.900	0,333	Valid
X2.2	.825	0,333	Valid
X2.3	.881	0,333	Valid
X2.4	.712	0,333	Valid
X2.5	.900	0,333	Valid
X2.6	.406	0,333	Valid
X2.7	.825	0,333	Valid
X2.8	.881	0,333	Valid
X2.9	.724	0,333	Valid
X2.10	.712	0,333	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 35 orang ialah 0,333845.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Motivasi (X3)

Item-Total Statistics			Ket.
	R_{hitung}	R_{tabel}	
X3.1	.745	0,333	Valid
X3.2	.581	0,333	Valid
X3.3	.745	0,333	Valid
X3.4	.581	0,333	Valid
X3.5	.557	0,333	Valid
X3.6	.574	0,333	Valid
X3.7	.704	0,333	Valid
X3.8	.574	0,333	Valid
X3.9	.704	0,333	Valid
X3.10	.489	0,333	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 35 orang ialah 0,333845.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics			Ket.
	R_{hitung}	R_{tabel}	
Y1.1	.530	0,333	Valid
Y1.2	.632	0,333	Valid
Y1.3	.530	0,333	Valid
Y1.4	.632	0,333	Valid
Y1.5	.584	0,333	Valid
Y1.6	.617	0,333	Valid
Y1.7	.584	0,333	Valid
Y1.8	.738	0,333	Valid
Y1.9	.617	0,333	Valid
Y1.10	.503	0,333	Valid
Y1.11	.654	0,333	Valid
Y1.12	.738	0,333	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 35 orang ialah 0,333845.

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 24 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistick *cronbach's alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki *cronbach's* (α) lebih dari 0,60.

Hasil reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistic SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Statistics		Ket.
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	,908	12	Reliabel
Fasilitas (X ₂)	,932	10	Reliabel
Motivasi (X ₃)	,882	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,898	12	Relaibel

Sumber: Data Output SPSS.24, 2022

Pada tabel 4.14 di atas menunjukkan variabel X1 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,908, variabel X2 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,932, variabel X3 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,882, dan variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,898 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa msing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah

reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 24. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asympt.sig*. Apabila nilai *asympt.sig* \geq atau = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *asympt.sig* \leq 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39718275
Most Extreme Differences	Absolute	.0099
	Positive	.0099
	Negative	-.0094
Test Statistic		.0099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS.24, 2022

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 24. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari *Asymp.sig.* (2-tailed) nilainya 0,200 dimana $\geq 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus dibawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikoloniearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X_1)	.330	3.030
	Fasilitas (X_2)	.778	1.286
	Motivasi (X_3)	.357	2.802

Sumber: Data Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mendapatkan

nilai 0,330, variabel Fasilitas (X2) bernilai 0,778, dan Motivasi (X3) mendapatkan nilai 0,357 dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu caranya dengan melihat nilai signifikan two tails yang dihasilkan oleh spearman rank tes. Adapun cara mendeteksinya adalah dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Absolute	X ₁	X ₂	X ₃
Spearman's rho	Absolute	Correlation Coefficient	1.000	.213	.001	105
		Sig. (2-tailed)	.	.219	.997	.548
		N	35	35	35	35
	X ₁	Correlation Coefficient	.213	1.000	.384	.809
		Sig. (2-tailed)	.219	.	.023	.000
		N	35	35	35	35
	X ₂	Correlation Coefficient	.001	.384	1.000	.382
		Sig. (2-tailed)	.997	.023		.054
		N	35	35	35	35
	X ₃	Correlation Coefficient	.105	.809	.328	1000
		Sig. (2-tailed)	.548	.000	.054	
		N	35	35	35	35

Sumber: Data Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel 4.17 hasil dari spearman's rho gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,219, fasilitas memiliki nilai 0,997 dan motivasi memiliki nilai 0,548. Dengan nilai two tailed tersebut dimana $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

F. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 24 For Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12.245	5.924
	Kepemimpinan (X_1)	.380	.146
	Fasilitas (X_2)	.123	.120
	Motivasi (X_3)	.382	.204

Sumber Data: Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil olah data menggunakan perhitungan pada tabel 4.18, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$Y = 12,245 + 0,380X_1 + 0,123X_2 + 0,382X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,245 menyatakan apabila variabel bebas dalam penelitian ini sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 12,245.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,380 jika variabel (X1) meningkat satu satuan maka variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,380.
3. Nilai koefisien variabel fasilitas (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,123 yang berarti satu satuan variabel fasilitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,123.
4. Nilai koefisien variabel motivasi (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,382 yang berarti satu satuan variabel fasilitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,382.

G. Uji Hipotesis

1. Hipotesis T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Hipotesis T

Coefficients ^a				
	Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.067	.047
	Kepemimpinan (X ₁)	.468	2.596	.014
	Fasilitas (X ₂)	.121	1.025	.313
	Motivasi (X ₃)	.325	1.871	.071

Sumber: Data Output SPSS 24, 2022

Pada tabel 4.19 hasil perhitungan statistik di atas, uji T dari variabel apabila dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut:

- 1) Diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh t_{hitung} 2.596 > t_{tabel} 2,039513 dan nilai signifikansi (sig) .0,014 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,014 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Diketahui bahwa variabel Fasilitas (X_2) diperoleh $t_{hitung} 1.025 < t_{tabel} 2,039513$ dan nilai signifikansi (sig) 0,313 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,313 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diketahui bahwa variabel Motivasi (X_3) diperoleh $t_{hitung} 1.871 < t_{tabel} 2,039513$ dan nilai signifikansi (sig) 0,071 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,071 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis F

Tabel 4.20

Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.305	3	130.435	20.695	.000 ^b
	Residual	195.380	31	6.303		
	Total	586.686	34			

Sumber: Data Output 24, 2022

Pada tabel 4.20 hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Gaya kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 20,695 > F_{tabel} 2,911334$, dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), Fasilitas (X_2), dan Motivasi (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

3. Uji R^2 (*Koefisien Determinasi*)**Tabel 4.21****Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.635	2.51050

Sumber Data: Output SPSS 2022

Tampilan output *SPSS Model Summary* besarnya Adjusted R Square adalah 0,635 hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Fasilitas (X2), dan Motivasi (X3) sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya $(100\% - 63,55) = 36,5\%$ sebesar 36,5% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS 24 For Windows* Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BRI Unit Manonda Palu.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Besaran pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y) yaitu yaitu 0,380 atau 38,0% bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ni dapat memberikan gambaran bahwa responden (Pegawai) memandang bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sudah mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 2,596 > T_{tabel} 2,039513$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,014 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,014 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai di Bank BRI Unit Manonda Palu, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja pegawai lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan dibandingkan dengan pengaruh fasilitas dan motivasi.

Sesuai dengan hasil jawaban responden yang ada item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pernyataan ketiga yaitu pemimpin saya selalu peduli

terhadap masalah-masalah yang menghambat kinerja saya. Berarti dapat disimpulkan sebagian besar pegawai merasa bahwa pimpinan sangat memperhatikan dan peduli terhadap masalah-masalah yang mereka jumpai pada saat melaksanakan pekerjaan dan setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh, sehingga bisa menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Hal tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokrasi yang menjelaskan tentang kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapat, saran, dan kritiknya selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

Teori menurut Adam Ibrahim Indrawijaya dalam buku Veithzal Rivai hampir tidak ada keraguan bahwa “Gaya kepemimpinan Demokrasi pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya”.³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Adam, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.⁴

³ Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014)

⁴ Yusuf Adam, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*” (Skripsi Jurusan Perbankan, Syariah, IAIN, Palu, 2019)

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Besaran pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y) yaitu yaitu 0,123 atau 12,3% bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Pegawai) memandang bahwa Fasilitas belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 1,025 < T_{tabel} 2,039513$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,313 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,313 > 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Fasilitas (X2) memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Terlihat dalam penelitian ini bahwa fasilitas pada Bank BRI Unit Manonda Palu memberikan gambaran bahwa fasilitas kerja yang sudah ada belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja pegawai lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan dibandingkan pengaruh fasilitas dan motivasi.

Sesuai dengan hasil jawaban responden yang ada item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pernyataan ke empat yaitu Bank BRI memiliki gedung dengan kapasitas jumlah nasabah yang memadai, dan juga item pernyataan ke sembilan yaitu Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja. Hal tersebut menandakan bahwa fasilitas yang ada di Bank BRI Unit Manonda Palu meskipun masih terbilang kurang memadai tetapi sudah mulai memberikan dampak yang baik untuk pelayanan kepada para nasabah ataupun untuk menunjang kinerja para pegawai.

Ketidaksignifikan yang terjadi bisa saja dikarenakan pada saat pengisian kuesioner terdapat banyak jawaban yang sama, para pegawai tidak memiliki rasa kepercayaan diri jika kinerja mereka lebih berkualitas dibandingkan pegawai lainnya, karena mereka harus menilai diri mereka sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya, yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya.⁵

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besaran pengaruh variabel (X3) terhadap variabel (Y) yaitu yaitu 0,325 atau 32,5% bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Pegawai) memandang bahwa Motivasi belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 1,871 < T_{tabel} 2,039513$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,071 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,071 > 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Motivasi (X2) memberikan pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Terlihat dalam penelitian ini bahwa motivasi pada Bank BRI Unit Manonda Palu memberikan gambaran bahwa motivasi kerja yang diberikan belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja pegawai

⁵ Fregrace Meissy Purnawijaya, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya*, Vol 7, No 1, (2019)

lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan dibandingkan pengaruh fasilitas dan motivasi.

Sesuai dengan hasil jawaban responden yang ada item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan pertama yaitu gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya gaji yang tinggi tentu saja para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan untuk bisa menunjang kebutuhan mereka yang semakin hari terus meningkat. Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai sangat mengharapkan adanya gaji yang sesuai dengan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

Hal demikian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theori atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Yaitu Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Ketidaksignifikan yang terjadi bisa saja dikarenakan pada saat pengisian kuesioner terdapat banyak jawaban yang sama, para pegawai tidak memiliki rasa kepercayaan diri jika kinerja mereka lebih berkualitas dibandingkan pegawai lainnya, karena mereka harus menilai diri mereka sendiri.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analisis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $20,695 > F_{tabel}$ $2,911334$ dengan nilai sig sebesar $0,000$ lebih kecil dibandingkan α $0,05$. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Fasilitas (X2), dan Motivasi (X3), Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, fasilitas, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu.

Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang ada pada Bank BRI Unit Manonda Palu bisa menambahkan fasilitas untuk pegawainya yaitu fasilitas sebagai sarana dan prasarana untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsinya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi. Disisi lain motivasi juga merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan di Bank BRI Unit Manonda Palu, karena seorang pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theresia Ferawati, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perangkat desa sungai pakit.⁶

⁶ Theresia Ferawati, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah”* (Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta) 2022

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu.
2. Fasilitas secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu.
4. Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Unit Manonda Palu.

B. Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dan saran yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Pentingnya sumber daya bagi semua instansi dalam pencapaian tujuannya sehingga disarankan agar seorang pemimpin bisa menambah dan mengembangkan fasilitas dan motivasi untuk para pegawainya sehingga menjadi sumber daya yang berkualitas.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja

suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh dan memperbanyak jumlah responden yang menjadi objek penelitian. Dengan banyaknya populasi yang diteliti, maka jumlah responden yang dipilih dalam penelitian juga akan menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

- Anam, Khoirul, Edy Rahardja, “*Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, “ Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah: *Journal Of Management*
- Ariyati, Yannink, Mira Yona, Maya Marta Selina Ginting: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Batam Centre*, Vol. 9 No. 1 (Mei 2022), <https://Journal.Unrika.Ac.Id> (30 Juni 2022)
- CNN Indonesia “*Sejarah Berdirinya BRI, Bank Tertua Sejak Era Penjajahan*” <https://www.cnnindonesia>, Diakses Pada 2 Agustus 2022
- Dahlius, April, dan Mariaty Ibrahim, “*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*” (JOM Fisip Uiversitas Riau, vol 3, no 2, 2016. <https://jom.unri.ac.id>, diakses 9 november 2021)
- Ferawati, Theresia, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah*” (Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta) 2022.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate, Dengan Program IBM SPSS 21*, Eds. 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Refisi. Jakarta : Bumi aksara, 2012)
- Indrawan, Rully, dan Popy Yuniawati, *Metode Penelitian*, Cet. I: PT. Rafika Aditama, 2014)

- Ishaq, “*pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian syariah cabang palu plaza*” (skripsi jurusan ekonomi syariah, IAIN, Palu, 2021)
- Iskandar, Yogi, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu)
- Jamaludin, Agus, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta: Journal Of Aplied Businessand Economics*”, 3, no. 3 (2017)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016)
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahan*, (Jakarta Alhuda)
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah*. Cet, 1 (Ciput: Penerbit Lentera Hati, 2000)
- Mahfud, Anwar, Kepala Unit Bank BRI Unit Manonda Palu, Wawancara. Palu 21 Juli 2022
- Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syakir Sofyan: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*, Vol. 2 No. 1 (Juli 2020), <https://jurnaljiebi.org/infeks.php/jiebi>. (12 Maret 2022)
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakary, 2011)
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFYogyakarta, 2000)
- Nuriatullah: *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta*, Vol. 2 No. 1 (Juli 2020), <https://jurnaljipsya.org/index.php/jipsya/article/view/24/18>. (12 Maret 2022)

- Pridarsanti, Komang, *“Aanalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Di Kota Semarang) Skripsi (Semarang Universitas Diponegoro Semarang2013), <http://eprints.undip.ac.id> di akses 14 April 2022*
- Priyanto, Dwi, *“Analisis Korelasi, Reresi, dan Multivariate Dengan SPSS, (Cet. 1, Yogyakarta: Gava Media, 2013)*
- Purnama, Ridwan, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produksi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv.Epsilon Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis” Vol 7 No. 14 (2008)*
- Putra, Ardiansyah, Muchril, *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota”, Journal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2, no. 1, (2021)*
- Rahman, Arif *“Pengaruh Gaya Kepmimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan, Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah”,(Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Palu, 2021)*
- Reza, Aditya, Regina, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara”. Skripsi (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2010), <http://eprints.undip.ac.id>, di akses 28 maret 2022*
- Riduan, *”Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Penelitian Pemula”, Cet VIII. (Bandung: ALFABETA 2012)*
- Rivai, Veithzal, dkk, *Pemimpin*
- Riyadi, Adiputra, Yohansah, *“Pengaruh Promosi, Fasilitas, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Menabung Masyarakat Kelurahan Siranindi*

Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Palu”, (Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, IAIN Palu, 2020)

Sarjono, Haryadi dan Wilda Julianti, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

Setiawan, Abdi, Dan Siswa Pratama, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejarah: Jurnal Manajemen Tools,*” 11 No. 1 (2019)

Siregar, Sofyan, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Edisi 1 (Cet, 1, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada, 2010)

Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Cet, II, Bandung: Alfabeta, 2014)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)

Sule, Tisnawati, Erni, dan Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018)

Suliyanto, *Ekonometrika Terapan, Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*, (Yogyakarta: CV Andi Offsed, 2011)

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Pertama, Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2009)

Tampi, Johannes, Bryan, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*”, <http://www.ejournal.unsrat.ac.id>, di akses 28 maret 2022

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Cet. 1. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016)

Wijyaningrati, Surya, Chatrin, Budiyanto, “*Pengaruh Fasilitas, Lokasi, dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Nasabah Bank Mega Syariah Walikukun*”, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.4, (April 2015)

Tulong, Shinta, Stefani Angmalisang, Hennij Suoth, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Cabang Tahuna*”, (Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 7, No 3, 2022)



LAMPIRAN 1
(KUESIONER PENELITIAN)

LAMPIRAN 1
(KUESIONER PENELITIAN)

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BRI
UNIT MANONDA PALU

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi koesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, ucapkan terimakasih.

Hormat saya

FazrinAzwar
(Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Febi UIN
Datokarama)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia :.....Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SLTP/SLTA/DIII/S1/S2/S3
- e. Posisi/Jabatan :
- f. Pernah menduduki jabatan struktural : 1. Ya, sebutkan.....
2. Tidak
- g. Lama Bekerja :
- h. Gaji Perbulan : 1. Antara 1,5 -2,5 juta
2. Antara 2,5 -5 juta
3. Antara 5 -10 juta
4. Diatas 10 juta
- i. Status Perkawinan : 1. Kawin
2. Belum Kawin
3. Duda/Janda
4. Pisah

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Pemimpin saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dipatuhi.					
2	Pemimpin saya selalu menselaraskan tujuan.					
3	Pemimpin saya selalu peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar Kembali focus dalam bekerja.					
4	Pemimpin saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Pemimpin saya senang menerima saran dari bawahannya.					
6	Pimpinan saya menanggapi dengan bijak setiap kritik bawahannya.					
7	Pimpinan menuntut kepatuhan					

	dalam melaksanakan tugas.					
8	Pimpinan saya tidak member ruang kepada saya untuk inisiatif dalam mengambil keputusan.					
9	Pimpinan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pegawainya.					
10	Pimpinan bereaksi sesuai dengan situasi yang sedang terjadi					
11	Pimpinan memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan bawahan					
12	Pimpinan mampu menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif.					

FASILITAS

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Bank BRI memiliki desain Gedung yang cocok untuk kegiatan transaksi keuangan.					
2	Bank BRI memiliki ruang tunggu yang nyaman bagi nasabah.					

3	Bank BRI memiliki fasilitas ATM yang cukup untuk memenuhi kebutuhan nasabah.					
4	Bank BRI memiliki Gedung dengan kapasitas jumlah nasabah yang memadai.					
5	Bank BRI memiliki fasilitas ala pembayaran seperti tiket pembayaran, mesin antrian buat nasabah, pulpen, printer, meja yang rapi, menarik dan mudah dipahami.					
6	Bank BRI memiliki fasilitas kesehatan, toilet dan gudang yang bisa digunakan pegawai					
7	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategi agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan pegawai					
8	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dan kebutuhan					
9	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja					
10	Fasilitas yang yang tersedia dapat digunakan dengan mudah.					

MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.					
2	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
3	Saya akan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai.					
4	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan kepada saya.					
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas.					
6	Saya mengembangkan motivasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan.					
7	Bapak/Ibu giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan hadiah/bonus..					
8	Imbalan kerja (hadiah/bonus) yang					

	diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik.					
9	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik. Dorongan dalam diri untuk melaksanakan hal ini.					
10	Persaingan yang sehat akan membuat para pekerja berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik. Dorongan ini didalam diri untuk melaksanakan hal ini.					

KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bekerja sesuai dengan yang diperintahkan pemimpin					

2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu.					
3	Kinerja saya semakin meningkat seiring bertambahnya usia					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas fungsi pokok saya.					
5	Kemampuan saya mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan adalah baik.					
6	Setiap kali saya menyelesaikan pekerjaan, saya sering meminta tanggapan orang lain, baik kepada pimpinan atau semua pegawai.					
7	Saya seharusnya lebih keras dari pada yang seharusnya					
8	Saya senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.					
9	Saya bisa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa ada masalah					
10	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.					

11	Pekerjaan yang saya geluti saat ini di Bank BRI memberikan peluang saya menjadi lebih baik.					
12	Saya diberi kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan					



**LAMPIRAN 2
(TABULASI DATA
KUESIONER)**

LAMPIRAN 2
(TABULASI DATA KUESIONER)

1. GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

NO	GAYA KEPEMIMPINAN												TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	51
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
7	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	54
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	56
9	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	54
18	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	53
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
25	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	54
28	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	2	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	50
33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
34	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	51
35	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	51

2. FASILITAS (X2)

FASILITAS										TOTAL
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	42
4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	42

3. MOTIVASI (X3)

MOTIVASI										TOTAL
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	43
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	40
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	41
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	33
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

KINERJA PEGAWAI												TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	57
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	56



**LAMPIRAN 3
(HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS)**

LAMPIRAN 3
(HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS)

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49,2286	20,123	0,668	0,902
X1.2	48,7714	22,593	0,702	0,898
X1.3	48,7429	22,785	0,664	0,900
X1.4	48,7143	22,739	0,682	0,899
X1.5	48,8857	22,457	0,738	0,897
X1.6	49,2286	20,123	0,668	0,902
X1.7	48,8571	22,244	0,572	0,904
X1.8	48,8857	22,457	0,738	0,897
X1.9	48,7143	22,739	0,682	0,899
X1.10	48,8286	22,382	0,747	0,896
X1.11	48,8000	22,988	0,541	0,905
X1.12	48,8000	22,988	0,541	0,905

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
kepemimpinan (X1)	0,908	12

2. Fasilitas (X2)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,9714	13,264	0,900	0,917
X2.2	41,9714	13,499	0,825	0,920
X2.3	41,9714	13,323	0,881	0,918
X2.4	41,8571	14,185	0,712	0,926
X2.5	41,9714	13,264	0,900	0,917

X2.6	42,2000	13,400	0,406	0,960
X2.7	41,9714	13,499	0,825	0,920
X2.8	41,9714	13,323	0,881	0,918
X2.9	41,9143	13,963	0,724	0,925
X2.10	41,8571	14,185	0,712	0,926

b. Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
fasilitas (X2)	0,932	10

3. Motivasi (X3)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	40,6571	11,350	0,745	0,870
X3.2	40,7714	12,123	0,581	0,882
X3.3	40,6571	11,350	0,745	0,870
X3.4	40,7714	12,123	0,581	0,882
X3.5	40,7143	12,210	0,557	0,883
X3.6	40,8286	11,911	0,574	0,882
X3.7	40,7143	11,445	0,704	0,873
X3.8	40,8286	11,911	0,574	0,882
X3.9	40,7143	11,445	0,704	0,873
X3.10	40,6571	12,467	0,489	0,888

b. Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items

motivasi (X3)	0,882	10
--------------------------	--------------	-----------

4. Kinerja Pegawai (Y)

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	49,2000	14,929	0,530	0,893
Y1.2	49,2857	14,563	0,632	0,888
Y1.3	49,2000	14,929	0,530	0,893
Y1.4	49,2857	14,563	0,632	0,888
Y1.5	49,3143	14,751	0,584	0,891
Y1.6	49,3143	14,634	0,617	0,889
Y1.7	49,3143	14,751	0,584	0,891
Y1.8	49,2286	14,182	0,738	0,883
Y1.9	49,3143	14,634	0,617	0,889
Y1.10	49,2571	15,020	0,503	0,895
Y1.11	49,2286	14,476	0,654	0,887
Y1.12	49,2286	14,182	0,738	0,883

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
kinerja pegawai (Y)	0,898	12
kinerja pegawai (Y)	0,898	12



LAMPIRAN 4
(HASIL UJI ASUMSI KLASIK)

LAMPIRAN 4
(HASIL UJI ASUMSI KLASIK)

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,39718275
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,099
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

B. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	0,330	3,030
	FASILITAS	0,778	1,286
	MOTIVASI	0,357	2,802

C. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			ABS_RES	KEPEMIMPINAN	FASILITAS	MOTIVASI
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	1,000	0,213	0,001	0,105
		Sig. (2-tailed)		0,219	0,997	0,548
		N	35	35	35	35
	KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	0,213	1,000	,384*	,809**
		Sig. (2-tailed)	0,219		0,023	0,000

	N	35	35	35	35
FASILITAS	Correlation Coefficient	0,001	,384*	1,000	0,328
	Sig. (2-tailed)	0,997	0,023		0,054
	N	35	35	35	35
MOTIVASI	Correlation Coefficient	0,105	,809**	0,328	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,548	0,000	0,054	
	N	35	35	35	35



**LAMPIRAN 5
(HASIL UJI REGRESI LINEAR
BERGANDA)**

LAMPIRAN 5
(HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA)

A. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,245	5,924		2,067	0,047
KEPEMIMPINAN	0,380	0,146	0,468	2,596	0,014
FASILITAS	0,123	0,120	0,121	1,025	0,313
MOTIVASI	0,382	0,204	0,325	1,871	0,071

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

B. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,245	5,924		2,067	0,047
KEPEMIMPINAN	0,380	0,146	0,468	2,596	0,014
FASILITAS	0,123	0,120	0,121	1,025	0,313
MOTIVASI	0,382	0,204	0,325	1,871	0,071


a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

C. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	391,305	3	130,435	20,695	,000 ^b
Residual	195,380	31	6,303		
Total	586,686	34			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



LAMPIRAN 6
(LEMBAR PENGAJUAN
JUDUL)

LAMPIRAN 6
(LEMBAR PENGAJUAN JUDUL)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
الجامعة الإسلامية الحكومية فالو
STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460185.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: FAZRIN AZWAR	NIM	: 1831 50039
TTL	: BOLANUA OKTOBER	Jenis Kelamin	: LAKI-LAKI
Jurusan	: PERBANKAN SYARIAH	Semester	: VI (ENAM)
Alamat	: JL. KELAPA II	HP	: 0822 9019 15 11

15/6/21
Prof Nurudin

- Judul :
- o Judul I Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bank BRI unit mananda Palu
 - o Judul II Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bank BRI unit Mananda Palu
 - o Judul III Pengaruh motivasi, Pengelabuan dan lingkungan terhadap Kinerja pegawai di bank BRI unit mananda palu

Palu, 11 Juni 2021
Mahasiswa,

fazzrin azwar
NIM 1831 50039

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Syarifuddin MS. MSI
Pembimbing II : Munatullah MBE

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Kelembagaan,

Prof. Nurudin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. Malkan, M. A
NIP. 1968123119970311010



LAMPIRAN 7
(SK PEMBIMBING)

LAMPIRAN 7
(SK PEMBIMBING)

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
NOMOR : 590 TAHUN 2021

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2020/2021

- Membaca : Surat saudara : **Fazrin Azwar / NIM 18.3.15.0039** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BRI Unit Manonda Palu**
- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALU TAHUN AKADEMIK 2020/2021
- Pertama : 1. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I. (Pembimbing I)
2. Nuriatullah, SEL., MEK (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2021.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 10 Juni 2021

Dekan,


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



LAMPIRAN 8
(SURAT IZIN PENELITIAN)

LAMPIRAN 8
(SURAT IZIN PENELITIAN)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 2972 /Un.24/F.V/PP.00.9/07/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, 01 Juli 2022

Kepada Yth.
Pimpinan Bank BRI Unit Manonda Palu
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Fazrin Azwar
NIM : 18.3.15.0039
TTL : Bolano, 22 Oktober 1999
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Kelapa II

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BRI UNIT MANONDA PALU"**

1. Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I.
2. Nuriatullah, SEI., M.EK

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank BRI Unit Manonda Palu

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Pang Setyan

Anom Supri / Kamil manonda =

ibny support
ma kasi f 05/07 12.05

Pas Anwar

Spont



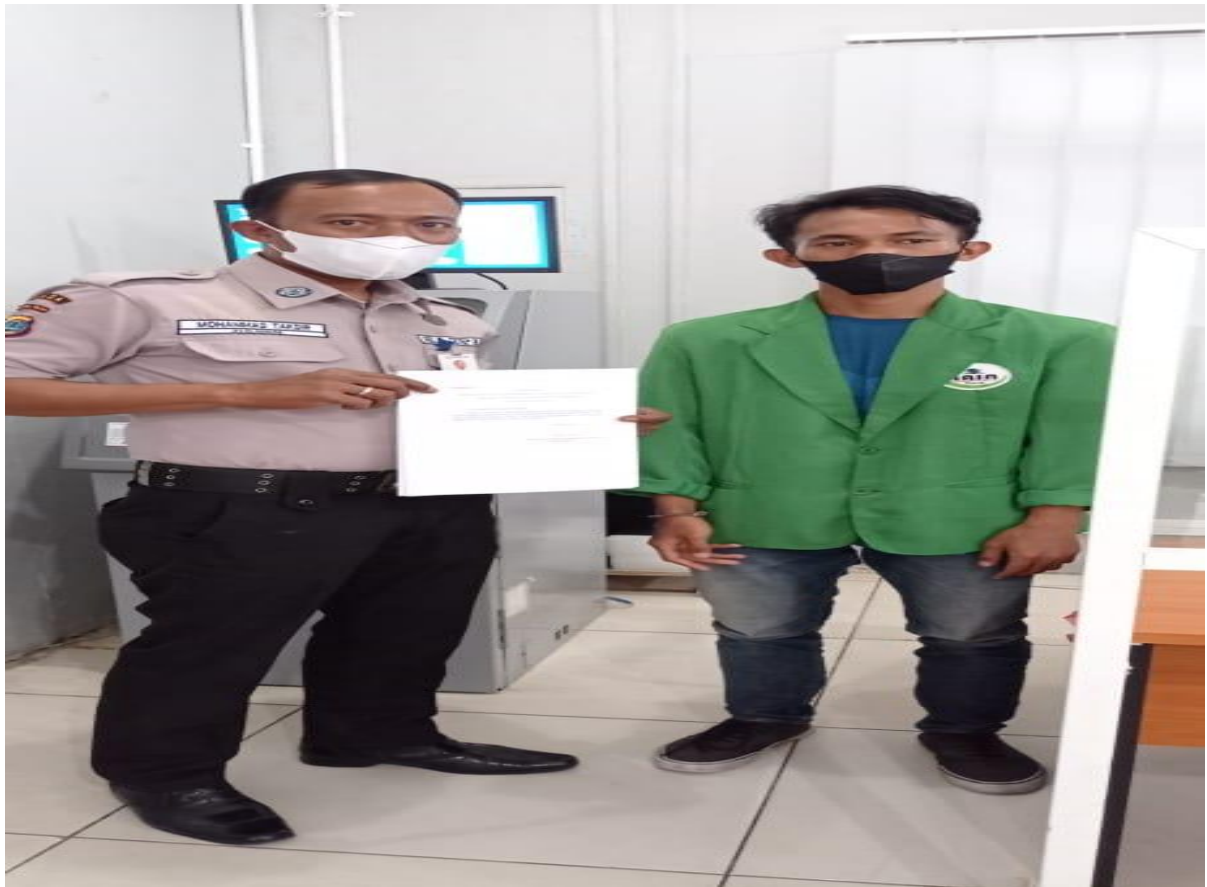
22 - 110
05 JUL 2022
Cnd



**LAMPIRAN 9
(DOKUMENTASI)**

LAMPIRAN 9
(DOKUMENTASI)











LAMPIRAN 10
(DAFTAR RIWAYAT HIDUP)

LAMPIRAN 10
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Fazrin Azwar

Nim : 18.3.15.0039

Tgl : Bolano 22 Oktober 1999

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Alamat : Jl Kelapa II

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Mahyudin

Nama Ibu : Sartina

Alamat : Desa Bolano

C. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI (Tahun Lulus) : SDN 2 Bolano (2012)
2. SMP/MTS (Tahun Lulus) : MTs.N Bolano (2015)
3. SMA/MA (Tahun Lulus) : MA. Beringin Jaya (2018)

Palu, 2022

Fazrin Azwar
NIM : 183150039