

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin dikembangkan kemajuan inovasi ini, semuanya menjadi lebih cepat dan sederhana pada dasarnya, hampir semua bidang pekerjaan dan latihan manusia bergantung pada inovasidata atau saat ini mekanis, pergi dari kesepakatan, tempat kerja, instruksi, obat-obatan, dan lain-lain. Pemanfaatan inovasi data bermaksud untuk bekerja dengantugas, misalnya, program penanganan informasi yang cepat dan tepat, pemulihan informasi, pilihan cepat dan ideal karena inovasi data ini. Dengan tujuan yang bisa Anda buat pekerjaan menjadi lebih layak dan efektif. SDM untuk situasi ini secara konsisten berperandinamis dan berlaku dalam setiap tindakan asosiasi karena orang adalah penyelenggara, penghiburhanya sebagai penentu pengakuan tujuan otoritatif. Staf pelaksana adalah persiapan, memilah, mengoordinasikan, dan mengawasi latihan perolehan, kemajuan, remunerasi, penggabungan, pemeliharaan, dan kedatangan SDMpermintaan untuk tujuan individu, otoritatif dan budaya.

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secar kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya” (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011).
“Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi” (Sutrisno, 2016).

Penting untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya dengan baik seperti yang diharapkan. Terkait dengan hal tersebut, pimpinan unit kerja atau organisasi memiliki komitmen untuk secara konsisten mengelola eksekusi pekerja di tempat kerja untuk lebih mengembangkan eksekusi dan pemahaman bersama tentang kewajiban dan unsur setiap pekerja dapat berjalan dengan baik. Pengerahan tenaga untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja bukanlah pekerjaan sederhana, karena eksekusi Perwakilan dipengaruhi oleh banyak elemen termasuk kemampuan, tempat kerja dan disiplin kerja pekerja. Dengan otoritas yang besar, pekerja secara positif tidak akan melakukan apa-apa misrepresentasi dan akan lebih siap untuk mengembangkan presentasinya lebih lanjut. Eksekusi akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu tindakan, program, dan kecerdasan dalam memahami tujuan, sasaran, visi, misi unit kerja.

Presentasi seorang pekerja tidak dapat dipisahkan dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap mencapai target organisasi. “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya, mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula” (Thoah, 2013).

Organisasi adalah satu kesatuan kompleks yang mendistribusikan asset individu dalam mencapai tujuan. Satu tujuan organisasi adalah untuk lebih mengembangkan eksekusi perwakilan untuk membantu pameran asosiasi sehingga

pada titik ketika organisasi mencapai tujuannya tidak benar-benar menetap, bisa dikatakan bahwa asosiasi kuat.

Gibson, (2007) menyatakan bahwa “kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan yang yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa criteria efektifitas lainnya”.Gaya kepemimpinan harus terlihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat luar biasa, baik untuk membantu asosiasi maupun bagi para wakilnya. Untuk asosiasi, gaya administrasi memegang kendali atas semua siklus otoritas dalam hal mengatur, mengkoordinasikan, memilah dan melakukan tugas dengan mudah, dengan tujuan agar diperoleh hasil yang maksimal. Terhadap perwakilan akan tercipta iklim kerja yang menyenangkan sehingga akan membangun rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pekerja dapat melakukan kewajiban mereka dengan perhatian penuh dan dapat menumbuhkan energi dan jiwa mereka sebanyak yang dapat diharapkan secara wajar untuk pengakuan tujuan otoritatif.

Lingkungan kerja menyinggung hal-hal yang mencakup dan mencakup perwakilan dalam suatu organisasi. Menurut Sunyoto, (2015) berpendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan, suara bising dan lain-lain”.

Pada kenyataannya tekad pekerja mulai berkurang karena banyak pemimpinyang mengabaikan karyawan dampak untuk dapat lebih mengembangkan presentasi mereka. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang mengabaikan aturan presentasi, misalnya pekerja yang terlambat ke tempat

kerja dan pemimpin tidak memberikan teguran, banyaknya perwakilan yang benar-benar datang lebih lambat dari yang diharapkan dengan alasan jam kerja dimajukan 5 menit, pemimpin yang tidak memberikan kontribusi positif kepada wakilnya, ketua kurang memperhatikan penilaian bawahannya, tidak adanya kewajiban kewenangan mengenai pelaksanaan perwakilan, sehingga hal ini mempengaruhi tidak adanya sifat dari tugas yang diberikan kepada tujuan pekerja yang tidak tercapai setiap bulan.

Dengan asumsi kita tidak mempertimbangkan SDM ini dengan baik, maka pada saat itu, bisa dibayangkan akan ada pekerja yang merasa tidak nyaman dan mereka akan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Yang pasti, jika hanya beberapa orang, dampaknya tidak akan dirasakan oleh organisasi secara ekstrim, namun dengan asumsi hal ini tidak segera diperbaiki, lebih banyak perwakilan atau HR akan meninggalkan organisasi dan akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap jalannya roda organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat yang teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan untuk menambah peningkatan langkah-langkah dan model sehubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan dapat memberikan wacana positif bagi perusahaan khususnya pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai petunjuk pihak pimpinan pada perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo sangat banyak dalam penelitian ini di batasi pada tiga faktor sebagai variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.
- b. Tempat meneliti ini pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
- c. Data penelitian tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Tannenbaum, R., Weschler, I., & Massarch, (1961) menggambarkan “kepemimpinan pada kontinum perilaku kepemimpinan dengan kepemimpinan yang berpusat pada bos di satu sisi dan berpusat pada bawahan kepemimpinan di sisi lain”.

Menurut Robbins, (2016) bahwa “Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Sedangkan menurut Sutrisno, (2014) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut interpretasi para ahli kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin dan mendorong orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi, (2012) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Bangun, (2012) “kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi”. Mengingat klarifikasi arti dari gaya kepemimpinan dari sini sangat mungkin beralasan bahwa gaya otoritas setiap orang pemimpin memiliki karakter, perilaku, dan kualitas karaktersendiri yang mengenalinya dari orang lain. Pemimpin yang sukses bisa mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan hierarkis.

2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Banyak organisasi yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasinya sesuai dengan asumsi perwakilannya. Namun, secara umum kerangka kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan asumsi para pekerjanya. Hal ini terlihat dari pameran perwakilan yang terus menurun. Kemudian, pada saat itu, gaya inisiatif seperti apa yang dapat diterapkan oleh para pionir, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut teori Path Goal jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu :

a. Kepemimpinan direktif

Tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan, pemaksaan dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam jenis gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

b. Kepemimpinan supportif

Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

c. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya pemimpin ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Sedangkan menurut Rensis Likert membagi empat gaya kepemimpinan dalam sistem manajemen partisipatif, yaitu sebagai berikut :

a. Exploitive autoritative

Pemimpin model ini sangat otokratis, kurang percaya pada bawahan, komunikasi satu arah ke bawah, memotivasi anggotanya melalui rasa takut

dan jarang memberi penghargaan, membatasi pengambilan keputusan dari bawahannya, dan memperlihatkan karakteristik yang sama.

b. Benevolent authoritative

Gaya kepemimpinan seperti ini sedikit yakin dan percaya kepada anggotanya, memotivasi dengan ganjaran serta rasa takut dan hukuman tertentu, memperkenalkan sedikit komunikasi ke atas, sedikit mendorong timbulnya ide dan pendapat dari bawahan, dan memperkenalkan pendelegasian pengambilan keputusan dalam hal-hal tertentu tetapi dengan pengendalian kebijaksanaan yang tepat.

c. Consultative

Pemimpin seperti ini memiliki rasa yakin dan percaya secukupnya kepada bawahan, biasanya menggunakan ide-ide kreatif dari para anggotanya secara konstruktif. Selain itu, gaya kepemimpinan *consultative* menggunakan ganjaran untuk memotivasi dan sekali-sekali menggunakan hukuman serta keikutsertaan tertentu, berkomunikasi dua arah, keputusan-keputusan khusus dilimpahkan ke tingkat bawah, serta bertindak konsultatif dengan cara-cara lain.

d. Participative

Pemimpin dengan manajemen participative seperti ini memiliki rasa yakin dan percaya pada bawahan dalam segala hal, berusaha memperoleh ide kreatif dari anggotanya dan menggunakannya secara konstruktif, memberikan ganjaran ekonomi atas dasar keikutsertaan dan keterlibatan kelompok dalam bidang-bidang seperti penyusunan tujuan, berkomunikasi dua arah dengan

rekan sekerja, mendorong adanya pengambilan keputusan pada semua tingkat organisasi dan melaksanakan tugas bersama rekan sejawat dan bawahannya sebagai kelompok.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah cara yang efisien untuk menangani gagasan tentang opsi yang dialami dan membuat langkah yang ditentukan sebagai aktivitas yang paling sesuai.

b. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah dorongan utama yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan siap untuk menggerakkan kemampuannya (sebagai bakat atau kemampuan) energi dan waktunya untuk melakukan berbagai latihan yang menjadi kewajibannya dan memenuhi komitmennya, sehubungan dengan mencapai tujuan dan sasaran hierarkis yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai komitmen yang harus menanggung, menerima pertanggungjawaban, menanggung segala sesuatu atau memberikan kewajiban dan menanggung hasil.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Gaya kepemimpinan yang layak adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi kerja kepada perwakilan. Perwakilan dapat melihat supervisor mereka sebagai pemimpin yang layak atau tidak, didasarkan pada pemenuhan yang mereka dapatkan dari wawasan kerja umum. Eksekusi representatif akan sangat baik dengan asumsi pemimpin dapat memberikan inspirasi yang tepat dan perintis memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk semua karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang layak dan menyenangkan.

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
- b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.
- c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah.
- d. Lebih demokratis dari pada authority.
- e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setia orang.
- f. Memiliki etika dan moral yang tinggi.
- g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Gaya kepemimpinan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam pergaulannya bergantung pada keadaan individu dari pergaulan yang sebenarnya. Pada dasarnya, tidak semua gaya kepemimpinan akan sesuai untuk semua kondisi. Dengan mengetahui keadaan karyawan yang sebenarnya, seorang pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling pas, dimana gaya kepemimpinan yang paling cocok adalah gaya kewibawaan yang dapat mendongkrak penampilan

individunya, dan tidak sulit untuk menyesuaikan diri dengan segala keadaan dalam pergaulan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini, (2013 : 27) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2004 : 134) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2003 : 39) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan mampu sebagai kelompok. Dan menurut Mardiana (2005 : 78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif dalam melakukan bekerja sehingga hasil kerja yang paling ekstrim akan didapat, di mana di lingkungan kerja ada kantor

kerja yang membantu karyawan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan lebih lanjut pekerjaan pekerja dalam suatu organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Siagian(2006 : 63) dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bagunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti dalam wulan(2011 : 21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 1. Pewarnaan
 2. Penerangan
 3. Udara
 4. Suara bising
 5. Ruang gerak
 6. Keamanan
 7. Kebersihan

b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antara kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Menurut Suwanto & Priansa(2011 : 163) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, yaitu :

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan desain peralatan kerja, ini secara signifikan mempengaruhi kenyamanan dan kehadiran karyawan.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, perlengkapan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kekuatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Pekerjaan

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang

sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Pripacy* dan *acoustical Privacy*

Dalam tingkat tertentu pekerjaan membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman bagi para karyawannya. Yang tersirat adalah keamanan di sini adalah sebagai “keleluasan pribadi” untuk hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu tugas akan menyebabkan aksentuasi dan tekanan pada karyawan, sehingga hasilnya tidak mendapatkan yang terbaik.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan kekecewaan lain, seperti ketidakstabilan suasana masalah politik dan tidak adanya kritik eksekusi.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada halangan upaya pencapaian tujuan, misalnya asumsi organisasi tidak sesuai dengan asumsi karyawan, dengan asumsi ini berlanjut dengan itu akan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan apa yang terjadi di tempat kerja akan mempengaruhi cara individu bekerja, misalnya perubahan di lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan pemimpin perusahaan.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama-sama dan bersaing untuk mencapai tujuan ini. Ketidaksepakatan ini dapat memiliki konsekuensi yang merugikan, khususnya peristiwa perdebatan dikorespondensi, tidak adanya kekompakan dan partisipasi. Ketika efek positifnya adalah ada kerja positif untuk menyelesaikan pertanyaan di lingkungan kerja, termasuk: persaingan, masalah status dan kontras antara orang-orang.

Baik lingkungan kerja psikis keduanya sama-sama signifikan dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Seandainya sebuah perusahaan hanya berfokus pada satu jenis lingkungan kerja, tidak akan membangun lingkungan kerja yang layak, dan akurangnya dapat meminta lebih banyak pekerjaan dan waktu dan tidak mendukung mendapatkan rencana kerangka

kerja yang efektif dan akanHal ini membuat perusahaan mengalami penurunan efisiensi kerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992 : 159) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

a. Suasana Kerja

Menurut Saydam (1996 : 381) suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrikdi antara rekan-rekan sekerja.Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang menyenangkan dan kekeluargaanmerupakan salah satu faktorl yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk membantu kelancaran kerja yang lengkap/mutakhir.Tersedianya fasilitaskantor kerja yang lengkap,Meski bukanhal baru, ini adalah salah satu siklus pendukung dalam bekerja.

Menurut Gie dalam Nurain (2013 : 103) dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, melakukan lebih sedikit kesalahan dan matanya tak lekas sembuh.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, terutama warna akan mempengaruhi kondisi psikologis mereka dengan menggunakan warna yang tepat pada pembatas ruangan dan peralatan yang berbeda, kesenangan dan ketenangan kerja para karyawan akan tetap terjaga.

c. Udara

Adapun faktor udara, berapa suhu udara secara teratur dan berapa banyak uap air di udara.

d. Suara

Untuk mengatasi kejadian rusuh tersebut, penting untuk meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang jelas, misalnya mesin ketik pesawat telepon, parker moto, dan lain-lain. Dalam ruangan yang luar biasa, agar tidak memperlambat pekerja yang berbeda dalam melakukan kewajibannya.

2.2.4 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003 :39) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada tenaga kerja. Layanan hebat baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah bekerja, memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerja dan perilaku. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

1. Pelayanan makan dan minum
2. Pelayanan kesehatan
3. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan yang paling ideal untuk membuat keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi fungsi ini menggabungkan pencahayaan yang cukup, suhu udara yang sesuai, keributan yang terkendali, dampak naungan, ruang fundamental untuk pembangunan dan keamanan karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan sangat definitif dalam menciptakan produktivitas kerja. Hal ini dengan alasan bahwa ada hubungan antarspirasi dan kegembiraan dan energi untuk bekerja dengan koneksi yang hebat membantu antara perwakilan individu di tempat kerja, kontradiksi hubungan antara perwakilan dapat mengurangi inspirasi dan semangat yang dengan demikian akan mengurangi efisiensi kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi(2017 : 188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara(2017 : 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Torang (2014 : 74) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut Sutrisno (2016 :172) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Dan menurut Edison (2016 : 176) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat

profit oriented dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Adapun pendapat lain yaitu menurut Simamora(2015 : 339) “kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja mereflesikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil”.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi dan rendahnya kinerja seorang pekerja ditentukan oleh variabel yang mempengaruhi keduanya langsung atau dengan implikasi. Menurut Anwar Prabumangkunegara mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) yaitu :

a. Faktor kemampuan

Pengawai perlu ditetapkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 378) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah dikomunikasikan dalam kata-kata, misalnya, jumlah unit, jumlah siklus tindakan selesai. Kuantitas diperkirakan dari pandangan pegawai tentang jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas kerja diperkirakan oleh wawasan pegawai tentang kualitas pekerjaan disampaikan seperti kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai.

c. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.3.4 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Memberikan pelatihan

Hal yang perlu dilakukan perusahaan untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan untuk lebih mengembangkan kemampuan pekerja. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa karyawan tetap up-to-date dengan kemajuan inovasi dan informasi yang ada. Latihan yang menambah pemahaman dapat membuat perwakilan lebih berguna dan mahir dalam bekerja karena berbagai informasi baru yang mereka peroleh.

b. Transparan dalam melakukan *performance appraisal*

Selain melakukan pelatihan, perusahaan juga dapat melakukan *performance appraisal* atau penilaian kinerja dengan lebih mudah. Ini dilakukan untuk memberi tahu karyawan pelaksanaan asli mereka seperti yang ditunjukkan oleh perusahaan dan apa yang harus mungkin untuk mengembangkan eksekusi lebih lanjut. Bagaimanapun, pemberian penilaian kinerja secara manual dapat memakan waktu lebih lama. Untuk mempercepat proses penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan aplikasi, misalnya, GreatDay HR yang memiliki fitur *performance appraisal* langsung di dalam aplikasi.

c. Melakukan diagnosis

Diagnosis adalah berbagai hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan. Perusahaan akan tahu bagaimana cara karyawan berpikir, memperhatikan kinerja, mendengarkan umpan balik mengenai suatu kejadian, dan hal-hal lain sejenisnya.

d. Memberikan *reward* dan *punishment*

Mungkin cara terbaik untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan menjalankan kerangka kerja yang memberikan *reward* dan *punishment*. Karyawan yang memiliki pelaksanaan yang melampaui tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan harus diberikan kehormatan atau penghargaan. Misalnya, perusahaan dapat memberikan hadiah sejumlah uang tunai dengan asumsi presentasi karyawan dapat dikatakan di atas ekspektasi.

e. Memaparkan jenjang karir yang jelas

Jenjang karir yang jelas juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias. Penjelasan tentang jenjang karir dalam perusahaan yang lengkap dengan kompensasi yang lebih signifikan serta fasilitas lainnya akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menggapai jenjang karir yang lebih tinggi. Tidak adanya jenjang karir yang jelas dapat menurunkan motivasi karyawan dan sangat mungkin memalingkan kepala mereka dari perusahaan dan kepada perusahaan lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini dan untuk menunjang dalam menyusun penelitian yang akan dilakukan seperti pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Vatiabel	Kesimpulan
1.	Muthia Hanafathina Rahmi, Syahrir Mallongi dan Siti Sukmawati S (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional seperti memberi motivasi, serta gaya kepemimpinan transaksional seperti memberi imbalan, dan lingkungan kerja

		terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar		seperti memiliki hubungan yang baik dengan pegawai.
2.	Sovia Zahrianti Erika,(2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Mediu	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Kristia, Nigsih (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KCP. CILACAP	Gaya Kepemimpinan (X), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara persial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Noviyanti Ulfa Noer (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha	Gaya Kepemimpinan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara persil berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		Cipta Wisata		
5.	Sri Sulistyaningsih (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	RR Yoekhisma Setiyo Negoro (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta)	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan berorientasi berprestasi yang diterapkan oleh pimpinan untuk bawahannya maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
7.	Ilma Dzawil Iftitah (2020)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawit Arum Madani di	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

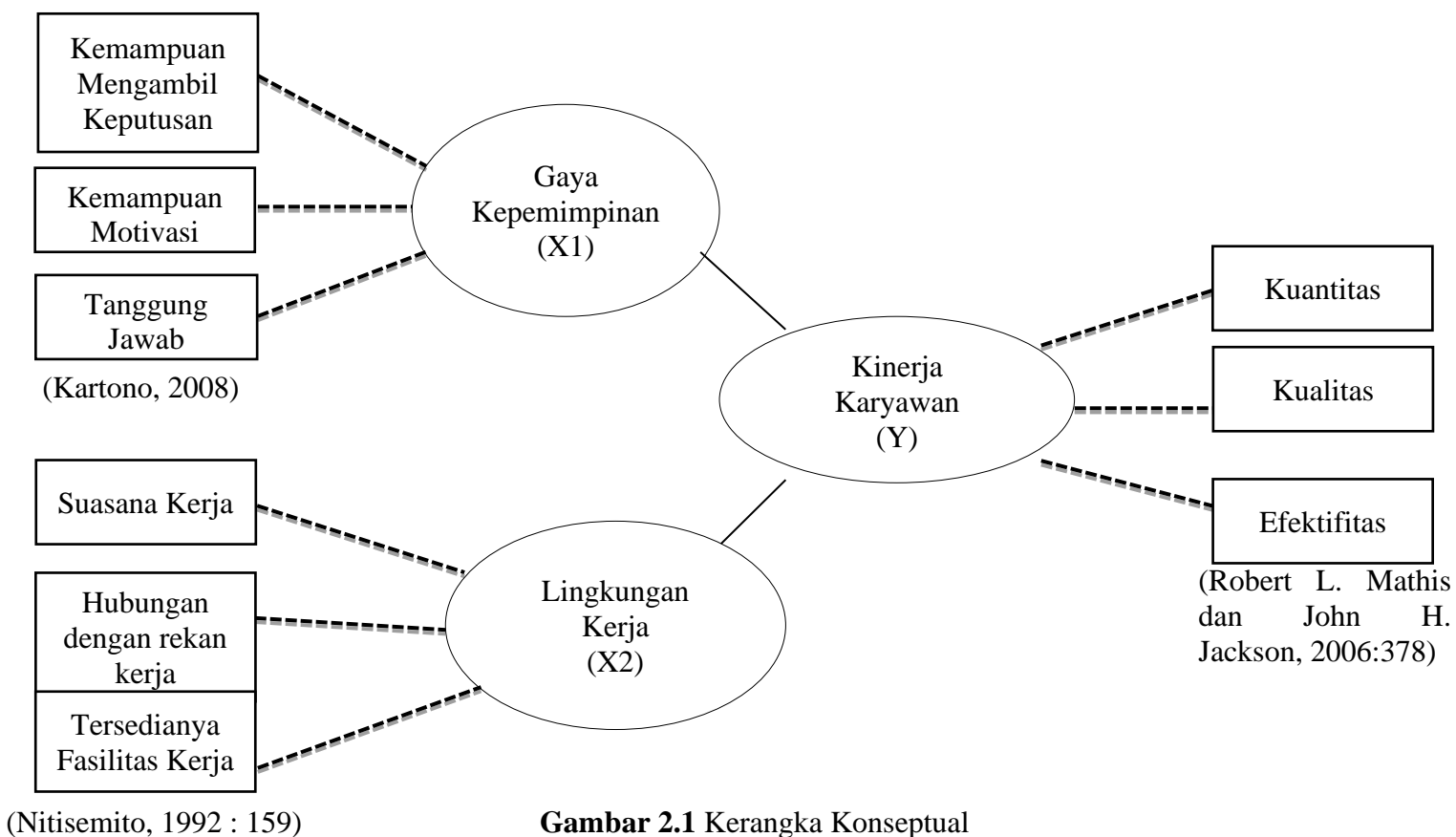
		Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar		
8.	Isnaini dan Mufidah (2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Pagora Jaya Kediri	Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Diki Pradanan, 2021)	Pengaruh Pemberian Upah, Motivasi Kerja dan kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (study kasus pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu kabupaten Tulungagung)	Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Kamila Desa Karangrejo Boyolangu.
10.	Pudji Astuty & Dewi Zuniasih (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja	Gaya Kepemimpinan (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh

		Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. EMOSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat)		positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

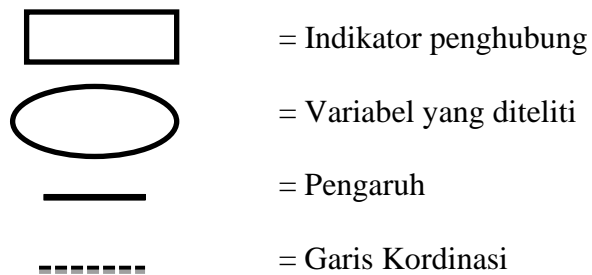
Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan.

Kerangka penelitian ini sebagaimana dalam gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya masih praduga. Menurut Kerlinger (1973) Hipotesis adalah “pernyataan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini berkaitan dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka ditemukan hipotesis masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

H₁ = Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo Jl. Andi Kambo.

H₂ = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo Jl. Andi Kambo.

H₃= Diduga Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo Jl. Andi kambo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan sumber data yang diambil adalah berupa data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017 : 2) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Waktu penelitian kurang lebih 3 (tiga) bulan. Pada bulan Maret-Mei tahun 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 135) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang berjumlah 49 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang berjumlah 49 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk verbal (lisan/kata) bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, dan data secara verbal juga goresan pena dalam perusahaan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

3.4.2 Sumber Data

Adapun asal data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap para informan.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data yang berdasarkan aneka macam

asal misalnya dokumen-dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan atau daftar isian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Menurut Sugiyono(2011 : 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5.2 Observasi

Observasi adalah proses pemeroleh data informasi dengan cara melakukan pengamatan dan meninjau secara langsung pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

3.5.3 Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah variabel independen (bebas). Sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat).

3.6.2 Defenisi Operasional

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1) Martoyo (1998 : 166)	Gaya Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.	d. Kemampuan analisis e. Keterampilan f. Keberanian g. Kemampuan mendengar h. Ketegasan
Lingkungan Kerja (X2) Mangkunegara (2000)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a. Penerangan / cahaya di tempat kerja. b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja. c. Kelembaban di tempat kerja. d. Sirkulasi udara di tempat kerja. e. Kebisingan di tempat kerja.

		f. Hubungan karyawan.
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016 : 260)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. kemandirian

3.6.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah cara menentukan panjang pendeknya interval dalam satuan alat ukur. Skala yang digunakan yaitu skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2012 : 93) skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Untuk setiap keputusan jawaban diberi skor, maka, pada saat itu, responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan itu (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Table 3.2. *Scoring* Untuk Jawaban Kuesioner

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2012 : 93

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014 : 51) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden. Dalam uji ini menggunakan prinsip mengkorelasi atau menghubungkan masing-masing skor variable X dengan skor variable Y. Jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) uji reliabilitas dilakukan untuk “Mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2014:64), cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas Cronbach’s Alpha. Jika nilai Cronbach’s Alpha $>$ 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Sebuah pendekatan untuk menganalisis dimana informasi yang telah dikumpulkan, dikelompokkan, dibedah dan diuraikan untuk mendapatkan gambaran yang wajar dari objek yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *independen* yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004 : 508) Mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang lebih dari 2 (dua) variabel terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi yang akan dihitung
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Lingkungan Kerja
- e = Standr *error*

Analisi regresi linear berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R²) yang bertujuan untuk memberi sumbagan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan, yang berarti bahwa “ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y”. Sebaliknya, jika hasil analisis dalam uji F tidak signifikan, maka nilai koefisien determinasi tidak

dapat digunakan atau dipakai untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012 : 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Sedangkan menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Duwi Priyatno (2012 : 139) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Duwi Priyatno (2012:137) uji F adalah Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya $< 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Pegadaian pertama kali dimulai di Italia, kemudian meluas ke wilayah Eropa lainnya seperti Inggris, Prancis, dan Belanda. Oleh orang-orang Belanda, lewat pihak VOC, usaha pegadaian dibawa masuk ke Hindia Belanda. Di Indonesia pegadaian dimulai ketika pemerintah penjajahan Belanda (VOC) mendirikan *Bank Van Leening*, yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746, ketika Inggris mengambil alih pemerintah (1811-1816) *Bank Van Leening* milik pemerintah dibubarkan dan masyarakat diberi keleluasan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapatkan lisensi dari pemerintah daerah setempat.

Ketika Belanda berkuasa kembali, dikeluarkan staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), dan selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari Ulang Tahun pegadaian.

Selanjutnya sejak awal kemerdekaan Republik Indonesia, pegadaian dikelola oleh pemerintah Indonesia dan telah beberapa kali berubah statusnya, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961 kemudian berdasarkan PP, 7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN) dan berdasarkan

PP No. 10/1990 (yang diperbarui dengan PP No. 103/2000 berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM).Dan berubah lagi menjadi PT (PERSERO) pada tanggal 1 April 2012, berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 51 tahun 2011.

Terakhir tahun 2021 bentuk badan hukum berubah dari Persero ke Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 23 September 2021 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 73 tahun 2021.

Menurut laporan tahunan pada tahun 2012 yang ada di Indonesia lembaga pegadaian terdiri dari 1 kantor pusat dan terdiri dari 13 kantor wilayah dimana total kurang lebih 4.604 kantor cabang dengan perincian yaitu 719 kantor cabang konvensional. Sedangkan cabang syariah sebanyak 151, dan Unit-Unit Pelayanan Cabang Konvensional (UPC) sebanyak 3.266. Unit Pelayanan Syariah (UPS) sebanyak 468 unit yang tersebar di beberapa daerah.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Pegadaian Cabang Palopo sebagai berikut :

a. Visi

1. Menjdi perusahaan *fully financial services* yang berbasis digital.
2. Mengembangkan skala bisnis pembiayaan digital dan akses pada pasar modal.
3. Menjadi perusahaan *financial* terbaik di Indonesia.

b. Misi

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.

2. Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.
3. Memberikan *serfice excellence* dengan fokus melalui :
 - a) Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital.
 - b) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir.
 - c) Praktek manajemen risiko yang kokoh.
 - d) SDM yang profesional berbudaya kinerja.

4.1.3 Analisis Deskriptif Data

Analisis data adalah suatu tindakan meneliti, mempelajari, membandingkan informasi yang ada dan membuat penjelasan-penjelasan yang diperlukan, meskipun analisis data yang dapat digunakan untuk memutuskan jawaban atas pertanyaan yang dirumuskan sebelumnya.

Analisis deskriptif adalah analisis berdasarkan hasil jawaban diperoleh dari responden, dimana responden memberikan penjelasan dan evaluasi atas pernyataan - pernyataan yang disusun oleh penulis. Presentase tersebut kemudian ditentukan dari informasi yang didapat dari reaksi responden terhadap pertanyaan yang disampaikan. Data tersebut diperoleh oleh dari penyebaran kuesioner yang kuantitatif sehingga dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

a. Karakteristik responden

Kuesioner yang berisi 30 pertanyaan ini disebarakan kepada 49 responden dan 49 kuesioner kembali serta dapat diolah.

Table 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	35	71.43%
Perempuan	14	28.57%
Total	49	100%

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari tabel di atas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sekitar 71.43% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau sekitar 28.57% dari keseluruhan jumlah responden.

Table 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30	20	40.82%
30-40	23	46.94%
40-50	6	12.24%
Total	49	100%

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2022

Dari tabel di atas tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 40.82% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 46.94% dari keseluruhan jumlah responden, dan responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 12.24% dari keseluruhan jumlah responden.

4.1.4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Guna menguji validitas, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan df (*degress of fridom*). Pada kasus ini biasanya $df = 49-2 = 47$ dengan $\alpha 0.05$ di dapat r-tabel 0,281. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.3. Uji Validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan			
1	P1	0.566	0.281	Valid
2	P2	0.656	0.281	Valid
3	P3	0.671	0.281	Valid
4	P4	0.638	0.281	Valid
5	P5	0.603	0.281	Valid
6	P6	0.827	0.281	Valid
7	P7	0.627	0.281	Valid
8	P8	0.645	0.281	Valid
9	P9	0.786	0.281	Valid
10	P10	0.608	0.281	Valid
No.	Lingkungan Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0.694	0.281	Valid
2	P2	0.511	0.281	Valid
3	P3	0.548	0.281	Valid
4	P4	0.583	0.281	Valid
5	P5	0.594	0.281	Valid
6	P6	0.668	0.281	Valid
7	P7	0.702	0.281	Valid
8	P8	0.722	0.281	Valid

9	P9	0.608	0.281	Valid
10	P10	0.605	0.281	Valid
No.	Kinerja Karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	P1	0.750	0.281	Valid
2	P2	0.564	0.281	Valid
3	P3	0.657	0.281	Valid
4	P4	0.563	0.281	Valid
5	P5	0.601	0.281	Valid
6	P6	0.651	0.281	Valid
7	P7	0.589	0.281	Valid
8	P8	0.510	0.281	Valid
9	P9	0.692	0.281	Valid
10	P10	0.66	0.281	Valid

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2022

b. Uji Reliabilitas

Jika nilai croanbach's alpha > 0.60, maka dikatakan relibel (Ghozali,2012). Pada penelitian ini penulis memakai kuesioner sebagai alat pengukur kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Palopo. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini akan digunakan nilai croanbach's alpha yang diperoleh dari pengolahan data SPSS 22. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	r-standar	keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.853	0.60	Relibel
Lingkungan Kerja	0.824	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0.816	0.60	Relibel

Sumber: Lampiran 5, data diolah 2022

4.1.5 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi dinaik turunkan nilainya.

Tabel 4.5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.649	8.255		2.986	.005
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.239	.114	.290	2.092	.042
	Lingkungan Kerja (X2)	.195	.137	.197	1.421	.162

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas didapat persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 24.649 + 0.239X_1 + 0.195X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa

1. Nilai konstanta (a) sebesar 24,649 artinya apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 24, 649.
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,239 artinya setiap kenaikan nilai gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lingkungan kerja adalah tetap.

3. Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,195 artinya setiap kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,195 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.

b. Uji Determinasi (R^2)

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R Square.

Tabel 4.6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.334 ^a	.112	.073	2.77502	.112	2.892	2	46	.066

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,073 atau 0,73%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen sebesar 0,73%. Sedangkan sisanya 99,27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat

dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $\text{df} = n - k$. $\text{df} = 49 - 3 = 46$ maka nilai $T_{\text{tabel}} = 2,012$.

Tabel 4.7. Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.057	8.272		3.029	.004
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.231	.114	.281	2.018	.049
	Lingkungan Kerja (X2)	.194	.138	.197	1.413	.164

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2.018 lebih kecil dari nilai tabel sebesar 1,679 maka secara persial variabel independen gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1.413 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,679 maka secara persial variabel independen lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tersebut.

Tabel 4.8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.541	2	22.271	2.892	.066 ^b
	Residual	354.234	46	7.701		
	Total	398.776	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan uji f diperoleh hasil bahwa nilai f_{hitung} 2.892 dengan tingkat signifikan sebesar 0,066% dengan derajat kepercayaan 95% F_{hitung} (2.892) > F_{tabel} (3,20) maka secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sebesar 0,231 dan nilai T_{hitung} > T_{tabel} (2.018 > 1,679). Artinya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Hal ini dikarenakan pemimpin selalu memberikan semangat dan motivasi yang positif.

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Lingkungan kerja berperan untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Noviyanti Ulfa Noer (2020) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sebesar 0,194 dan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1.413 < 1,679$). artinya Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

Hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja berperan untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja akan

tetapi jika lingkungan kerja tersebut tidak memiliki kenyamanan maka karyawan akan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja yang menyenangkan dibuat dari hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan akan tetapi hubungan antara karyawan dan atasan tidak harmonis maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena lingkungan didalam kantor mempunyai tingkat kebisingan yang meningkat sehingga aktivitas pekerjaan terganggu.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo. Lingkungan kerja berperan untuk membuat karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja. Terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo ($F_{hitung} 2.892 > F_{tabel} 3,20$). Nilai F_{hitung} sebesar $2.892 > F_{tabel}$ sebesar 3,20 dengan probabilitas 0,066. Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif yang baik dari pemimpin untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Karyawan kurang memberikan hasil yang maksimal terhadap atas pekerjaan yang diberikan pemimpin. Lingkungan kerja yang membantu akan cenderung memiliki kinerja yang lebih

baik dari pada yang lain, jika sebaliknya maka akan memiliki kinerja yang kurang baik atau kurang maksimal. Jika kinerja karyawan didukung oleh pemimpinnya dalam pelaksanaan usaha dan pekerjaan dalam lingkungan yang membantu akan cenderung lebih memiliki kinerja yang lebih baik dari pada yang lain, jika sebaliknya pemimpin tidak mendukung kinerja karyawan dalam melakukan usaha dan pekerjaan maka lingkungan kerja cenderung tidak memiliki kinerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
2. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Palopo.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan terus gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaannya.

3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52.
- Bangun, Wilson. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Dalam G. A. Marcoulides, *Modern Methods For Business Research* (hal. 295-336). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Edison, Yohny Anwar, A. K. I. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana-Prendia Media Group.
- Erika, S. Z. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, H. . (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SSPS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2007). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)* (Jilid I Edisi Lima). Erlangga, Jakarta.
- Iftitah, I. D. (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawit Arum Madani di Kecamatan Sutojayan Kabupaten Blitar*. <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/17913>
- Isnaini, M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Pagora Jaya Kediri*. <http://repository.unik-kediri.ac.id/id/eprint/39>
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.

- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kerlinger, F. (1973). *Foundations of Behavioral Research* (2nd Editio). Holt, Rinehart and Winston.
- Kristia, N. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH KCP. CILACAP*.
<http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/8625>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Negoro, R. Y. A. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta)*.
<https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/16203>
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Noer, N. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1, 26–31. <http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/6>
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pradanan, D. (2021). *Pengaruh Pemberian Upah, Motivasi Kerja dan kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (study kasus pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu kabupaten Tulungagung)*.
<http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/19833>
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI.

- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. (Yogyakarta: Mediakom).
- Purwanto, S. &. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmi, M. H., Mallongi, S., & S, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu ...*, 3(1), 130–143.
<http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/455>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. and M. C. (2016). *Manajemen* (Jilid 1 Edisi 13). Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(April), 180–194.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto, H., & Priansa, J. D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannenbaum, R., Weschler, I., & Massarch, F. (1961). *Leadership and organization: A behavioral science approach*. New York: McGraw-Hill.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Torang, S. (2014). *Organisasi Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.