PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL GROUP CABANG PALOPO

Oleh Riska Hasbi
Indra Kusdarianto, S.E,. M.M (1)
Muhammad Halim, S.E,. M.Si (2)
Email: ikkaafriska549@gmail.com
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to determine whether the organizational climate and leadership style have no significant effect on employee performance at PT. Federal International Finance Group Palopo Branch. The research method used is a quantitative method using primary and secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 52 employees of PT. Federal International Finance Group Palopo Branch. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis, after the data is collected the data is analyzed using the SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 22 program.The results of this study using multiple linear regression analysis through t test (partial), Organizational Climate (X1) is proven has no effect on employee performance, leadership style (X2) has no effect on employee performance. Through the F test (Simultaneous) all independent variables, namely Organizational Climate and Leadership Style together do not have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance.

Keywords: *Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

1.1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Humphrey (2012) menyatakan bahwa pimpinan mempunyai kekuatan secara langsung yang mempunyai efek yang luar biasa terhadap bawahannya. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu dapat mempengaruhi kelompoknya untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Para bawahannya diperlukan sebuah gaya kepemimpinan tertentu, karenannya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu perusahaan sangat berbeda-beda. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya. Sudaryono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh sesorang dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo?
b. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ini sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

Toulson 2010 menyatakan bahwa menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklim organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena, iklim organisasi akan membentuk sikap yang akan ditujukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi juga menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya (Alfian dan Susanti, 2012). Iklim dalam perusahaan akan menentukan bagaimana cara karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur atau tidak (Purwanti dan Nurhayati, 2016). Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Organisasi merupakan kumpulan sistem atau sub sistem yang memiliki keterkaitan dan menyatu sebagai wadah untuk mencapai tujuan tertentu (Griffin, 2013).

1. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Robert Stringer (2002), mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

a.) Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintahan, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tesebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b.) Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berada menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c.) Pengaturan organisasi

organisasi. Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaruh organisasi menetukan organisasi.

d.) Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mepunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.

e.) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2. Indikator pengukuran iklim organisasi

Robert Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Robert Stringer (2002) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu sebagai berikut:

a.) Struktur

Struktur adalah mencerminkan perasaan pada organisasi secara baik yang mempunyai peran serta tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Pekerjaan yang didefinisikan dengan baik mencerminkan struktur yang tinggi. Sebaliknya tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan mencerminkan struktur yang rendah.

b.) Standar

Standar dalam suatu organisasi mengukur tekanan untuk meningkatkan kinerja dan standar kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c.) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota

organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d.) Dukungan

Dukungan mencerminkan suatu perasaan percaya dan saling mendukung yang terus diantara kelompok kerja. Apabila anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalan menjalankan tugas maka dukungan organisasi tinggi. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

e.) Komitmen

Komitmen mencerminkan suatu perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesetiaan personal. Komitmen yang rendah artinya karyawan merasa acuh terhadap organisasi dan tujuaannya.

B. Gaya Kepemimpinan

Stephen P. Robbins (2003:40), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan definisi Kepemimpinan menurut Richard L. Daft (2003:50) adalah Kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Dari beberapa definisi tersebut, sangat jelas dikatakan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang erat keterkaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Orang yang melakukan fungsi kepemimpinan ini biasanya disebut dengan "pemimpin" atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *"Leader"*. Berdasarkan definisi dari Ricky W. Griffin (2003:68), Pemimpin adalah individu yang mampun mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang laim sebagai pemimpin. Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2012). Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Menurut Voon et al. (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. (Kreitner & Kinicki, 2008). Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola

bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

1. Ada empat gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

a.) Tipe pemimpin yang otokratik
b.) Tipe pemimpin yang militeristik
c.) Tipe pemimpin yang paternalistik
d.) Tipe pemimpin yang demokratik
e.) Tipe pemimpin yang kharismatik

2. Robbins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

a.) Gaya kepemimpinan kharismatik
b.) Gaya kepemimpinan transaksional
c.) Gaya kepemimpinan transformasional
d.) Gaya kepemimpinan visioner

3. Indikator gaya kepemimpinan

Kartini Kartono (2010: 159) indikator kepemimpinan terdiri dari:

a.) Pemimbing

Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

b.) Komunikatif

Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horizontal maupun secara vertikal, ke atas dan ke bawah.

c.) Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan tanggung jawab yang baik. Pemimpin yang demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.

C. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memiliki beragam tujuan, yaitu dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan karyawan mengetahui hal yang diharapkan dari mereka, memusatkan perhatian pada pengembangan karier, meningkatkan imbalan, serta memecahkan masalah dalam pekerjaan (Cahayani, 2005:93). Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelolah kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Dharma, 2013:25). Rivai (2008:309) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan istilah kinerja identik dengan prestasi kerja adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok

kerja pegawai. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dharma (2003:355) semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Hasibuan (2010:10) "kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi". Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut (Machmud, 2012:213) kinerja dipengaruhi oleh "motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379).

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut steers dikutip dalam (asri laksmi riani, 2011) yaitu:

a.) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
b.) Kejelasan dan penerimaan atau penjelas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
c.) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

2. Indikator kinerja karyawan

Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja karyawan adalah:

a.) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b.) Kualitas

Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c.) Kehadiran

Kehadiran merupakan bentuk dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketetapan waktu yang tinggi.

d.) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

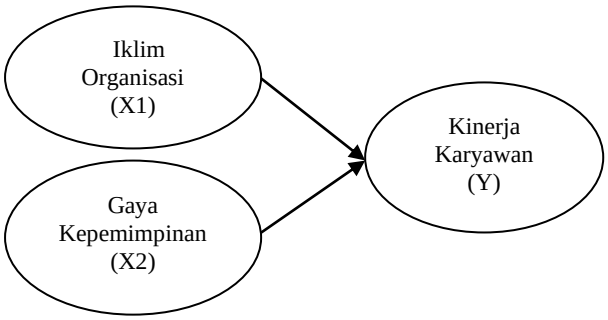
D. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015), "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo". Hasil penelitian menunjukkan, bahwa iklim

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2017), "Pengaruh Gaya Kepempinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo" Penelitian ini menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



3.1 METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo, dijalan Andi Djemma No.3, Amasangan, Wara, Kota Palopo. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah 27 Juli sampai dengan 27 September 2020 dengan tahap persiapan menyangkut tentang penyusunan proposal tahap pelaksanaan dimulai dari surat izin penelitian pelaksanaan observasi, wawancara hingga pembagian kuisioner serta penyusunan laporan hasil penelitian.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Federal International Group Cabang Palopo yaitu sebanyak 52 orang, jadi jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 52 orang.

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka meliputi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam beberapa tahun. Data kualitatif adalah data ang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka. Adapun sumber datanya adalah peimer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan hasil berupa pengamatan setempat dan perolehan dokumen perusahaan serta wawancara langsung dan menyebarkan kuisioner pada pemimpin perusahaan maupun pada pegawai yang bersangkutan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar perusahaan serta informasi tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penulisan ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisioner. Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan terhadap aktivitas keseharian pegawai dengan maksud untuk mengidentifikasi berbagai informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Kuisioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan terkait dengan objek yang akan diteliti, kepada pihak yang berwenang (karyawan) PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (X1 dan X2) atau biasa disebut Independen ini adalah variabel yang mempengaruhi,

yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Variabel terikat (Y) yang biasa disebut Dependen Variabel terikat ini adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Selain itu definisi operasional variabel penelitian ini merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

4.1 HASIL PENELITIAN

A. Hasil Pengujian Hipotesis

a.) Hasil uji parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	14.728	3.679		4.003	.000
	TOTALX1	.037	.146	.036	.253	.802
	TOTALX2	.112	.201	.080	.557	.580

a. Dependent variable: TOTALLY

H1 = Diketahui untuk variabel Iklim Organisasi X1 t_{hitung}0,253 > t_{tabel}2,00 dengan tingkat signifikan 0,802 > 0,05 artinya Iklim Organisasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan X2 t_{hitung}0,557> t_{tabel}2,00 dengan tingkat siginifikan 0,580 > 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b.) Hasil uji signifikan simultan anova (Uji F)

Model		Sumof squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Rekression	1.810	2	.905	.214	.808[b]
	Residual	207.017	49	4.225		
	Total	208.827	51			

a. dependent variable: TOTALLY

b. predictors: (constant), TOTALX1, TOTAL X2

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,214 dengan tingkat signifikan sebesar 0.808. F_{hitung} 0,214>F_{tabel} 3.19 maka secara simultan Iklim Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

d.) Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093[a]	.009	.032	2.05544

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Dari tabel diatas terlihat tampilan output / spss model summary / bersama *adjusted R square* adalah sebesar 0.032 berarti seluruh variabel bebas yakni Iklim Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama memberikan konstribusi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.32.

B. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	14.728	3.679		4.003	.000
	TOTALX1	.037	.146	.036	.253	.802
	TOTALX2	.112	.201	.080	.557	.580

a. Dependent variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y= 14.728 + 0,037X_1 + 0,112X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa

a. Konstanta (a) sebesar 14.728 menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 14.728 Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebesar 14.728 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Iklim Organisasi dan Gaya Kepemiminan dalam perubahan akan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
b. Iklim Organisasi (X1) sebesar 0.037 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan meningkat 0.037 atau 0,37.
c. Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.112 menunjukkan bahwa setiap variabel gaya kepemimpinan setiap peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat 0.112 atau 1.12.

Standar eror sebesar 3.679 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel penganggu sebesar 3.679 yang tidak diteliti. Hasil regresi linear berganda diatas menujukkan bahwa variabel bebas yakni Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan 0.112.

C. Pembahasan

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan (0.037) > (0.05) terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0.037 hal ini bererti semakin meningkat Iklim Organisasi yang dilakukan Kinerja Karyawan maka akan semakin kurang Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
b. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo menunjukan (0.112 > 0.05) terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0.112 hal ini berarti semakin meningkatnya Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kinerja Karyawan maka akan semakin kurang Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo sehingga hipotesis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
c. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian besaran nilai koefisien yang memberi kontribusi terbesar dalam menentukan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo adalah variabel Gaya Kepemimpinan dengan kontribusi sebesar 0.112.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo, yaitu:

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015), "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo". Hasil penelitian menunjukkan, bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2017), "Pengaruh Gaya Kepempinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo" Penelitian ini menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Mengingat hasil penelitian ini sangat bermakna terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sehinggah peneliti memberikan saran :

a. Instansi Untuk Perusahaan
   Diharapan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai alternatif ataupun dasar pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maupun setiap karyawan pada PT Federal International Finance Group Cabang Palopo.
b. Karyawan.
   Diharapkan dapat meningkatkan Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada masing-masing Kinerja Karyawan sehingga menjadikan pelayanan dan hasil kerja yang baik untuk setiap orang.
c. Peneliti selanjutnya
   Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk berada di tempat pada saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

Astra International Bisnis - Jasa Keuangan - Pembiayaan Motor FIFGROUP". *www.astra.co.id*. Diakses tanggal 2019-10-28.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Hal 9.

Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014. Hal 1-8.

Arikunto, Suharsimi, 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta:n Rineka Cipta.

Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.

Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Bryan Johannes Tampi., 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014. Hal 1-20.

Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta. Hal 93.

Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogjakarta: PT Pustaka Pelajar.

Daft, Richard L.2003. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga. Hal 50.

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 25.

Dharma, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal 335.

Darham Wahid, Supriyati, Herawati, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo.* Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA), Vol. 3 No. 2 Juni 2019. Hal.88-96.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.

Dewi Sandy Trang., 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216.

Fandy Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi. Hal 161.

Greer, Charles R. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective.* New Jersey: Prentice Hall, 1995.

Griffin. Ricky W. 2003. *Manejemen*, Jilid 1 Ahli Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga. Hal 68.

Griffin. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 10.

Hersey, 2004, *Pola Dasar Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Pers. Hal 29.

http://repository.unpas.ac.id/32909/5/BAB%202.pdf

Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak (*Doctoral dissertation, Riau University*). *Journal Jom Fisip* 4(2), 1-11.

I Wayan Eka Sura Atmaja, 2017. *Analisis Dampak Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIFGroup Cabang Lampung*, Jurnal Manajemen Magister, Vol. 03. No.01, Januari 2017. Hal 46-63.

Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewal, Greis Sendow, 2018. *PENGARUH IKLIM ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) TERMINAL PETIKEMAS BITUNG*. urnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1708 – 1717

Irawan, D. N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dangaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land

Marvell City Surabaya. *Branchmarck, 3*(3).

Kiki Cahaya Setiawan, 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 (2015) 23-32.

Kadek Ary Setiawan., Ni Wayan Mujiati, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA HONDA Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016. Hal 7956-7983.

Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.

Kurniasari, Halim, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol, 8: No.2.*

Kori, Edmore, Mathada, Humphrey. 2012. *Assessement of Enviromental Impact of Sand and Gravel in Nzhelele Valley, Limpopo Province, South Africa*. 3rd Internatinal Confrence on Biology, Environment and Chemistry. DOI :107763/IPCBEE. 2012. V46. 29.

Mas'ud, Fuad (2004), Survai *Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mahmud. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. Hal 213.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Hal 376.

M. Saleh Lubis. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015. Hal 75-84.

Nurhayati. (2016). Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa Melalui Model Pembelajaran Berbasis Masalah dengan Penilaian Fortofolio di SMPN 10 Gorontalo. Medan: Tidak diterbitkan.

Prayatna, A. H., Subudi, M. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, 845-872.

Priyatno, Dwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI. Hal 36.

P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta. Hal 40.

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid, 2017. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP

KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 42 No.1.

Singh-Sengupta, Sunita, 1997, "*Leadership: A Style or an Influence Process*", Ijir, vol.32, no32 january, 265-286.

Susanti, H., dan Alfian, R. (2012). *Penetapan Kadar Fenolik Total Ekstrak Metanol Kelopak Bunga Rosella Merah* (*Hibiscus sabdariffa Linn*) dengan Variasi Tempat Tumbuh secara Spektrofotometri. *Jurnal Ilmiah Kefarmasian*. 2(1): 73-80.

Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate* : The Cloud Chamber Effect. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall

Supriyadi. 2009. *IPA Dasar*. Yogyakarta: FMIPA UNY.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 115-120.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.

Sudaryono. 2014. *Perilaku Konsumen Dalam Prespektif Pemasaran*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta. Hal 309.

Voon, ML et.al. (2011). *The Influence of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction in Public Sector Organization in Malaysia*. International Journal of Business, Management and Social Sciences, Vol.2, No.1, 24-32.

Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada. Hal 379.