

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak , pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu muncullah baru diluar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau Human Capital disini SDM bukan dari sekedar sebagai aset utama yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (dibandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

PT. Federal International Finance (FIF Group) Cabang Palopo adalah perusahaan yang didirikan di indonesia dengan nama PT. Mitrapustaka Artha Finance pada bulan mei 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan

konvensional dan syariah. Pada tahun 1991 perusahaan merubah nama menjadi PT. Federal International Finance FIF Group Cabang Palopo memiliki visi misi menjadi kantor cabang yang dikagumi karena memiliki karyawan yang bermutu tinggi dan menerapkan slogan kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas serta memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Adapun misi menanamkan sikap kerja yang professional dan mengedukasi tiada henti pada karyawan, membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas sekitar lingkungan kantor, menciptakan image perusahaan yang positif bagi masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat bagi karyawan dan melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

Salah satu kantor FIF Group Cabang Palopo ini terletak di jalan ahmad dahlan perusahaan dibawa naungan FIF Group cabang palopo yang berfokus pada layanan finance khususnya berfokus pada pembiayaan konvensional serta syariah, leasing kendaraan bermotor. Produk lain yang dapat dilakukan dengan FIF adalah pinjaman uang tunai dengan pengadaian BPKB motor dan kredit motor honda. Proses pengembangan sumber daya manusia di FIF Group terdiri dari beberapa program jenis antara lain: pelatihan, seminar, workshop, training internal dan eksternal atau kompetisi ide maupun kompetisi implementasi kerja.

Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada 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.

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, karenanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu perusahaan sangat berbeda-beda.

Sudaryono (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Namun dalam pelaksanaan program iklim organisasi dan gaya kepemimpinan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan untuk melaksanakan program tersebut perusahaan harus mengeluarkan dana dan biaya yang cukup besar. Disamping itu minat karyawan masih kecil untuk berpartisipasi dalam kegiatan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan tersebut akibat kurangnya kesadaran dari para karyawan pentingnya akan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang mereka dapatkan dalam meningkatkan kemampuan yang nantinya berdampak pada kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapaun yang menjadi permasalahan dari 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?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam memberikan atau menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan atas hasil penelitian yang dilakukan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan berarti untuk memperluas wacana sekaligus melengkapi referensi kepustakaan dan memberikan dorongan kepada semua pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut.

c. Bagi Perusahaan Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada ruang lingkup iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi sikap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjalin dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang berbeda dalam lingkungan organisasi tersebut. 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 ditunjukkan 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 manajemen 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).

2.1.1 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 tersebut 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 berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaruh organisasi menentukan organisasi.

d. Kekuatan sejarah

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

e. Kepemimpinan

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

2.1.2 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 masalahnya 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 dalam 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 tujuannya.

2.2 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 mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain 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).

Terdapat empat gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

2.2.1 Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- b. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
- c. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- d. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2.2.2 Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

2.2.3 Tipe pemimpin yang paternalistik

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- f. Sering bersikap mau tahu.

2.2.4 Tipe pemimpin yang Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. Ia senang menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahan.
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama team work dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Selalu berusaha lebih sukses.
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

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

2.2.5 Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi

Dia memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami oleh orang lain.

b. Rasio personal

Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

c. Peka terhadap lingkungan

Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut

Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional

Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2.2.6 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez Fair*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

2.2.7 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

2.2.8 Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.9 Indikator gaya kepemimpinan:

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

a. Pembimbing

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.

2.3 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 pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. 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 psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379).

2.3.1 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 penjas 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.

2.3.2 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.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
2.	Darham Wahid, Supriyati, Herawati (2019)	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.FIF (Fideral International Finance) Cabang Muara Bungo.
3.	Kadek Ary Setiawan,	Gaya Kepemimpinan,	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa

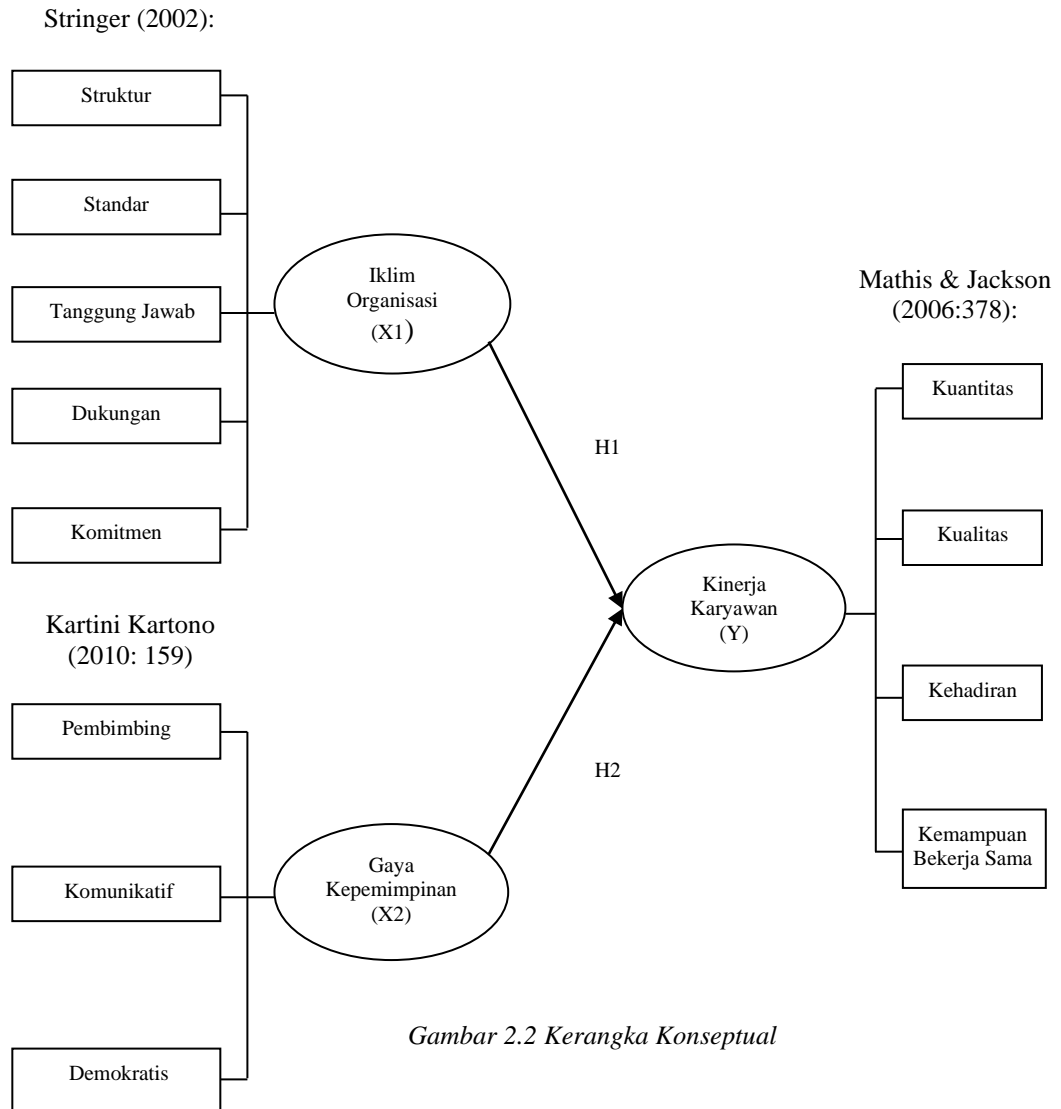
	Ni Wayan Mujiati (2016)	kompensasi, Kinerja karyawan		Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali.
4.	Immanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2018)	Iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, etos kerja, kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.
5.	I Wayan Eka Sura Atmaja (2017)	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung, Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung, Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung.
6.	M. Saleh Lubis (2015)	Iklim organisasi, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Pasaman Simpang Empat. Demikian juga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Dewi Sandy Trang (2013)	Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPKP

				Provinsi Sulawesi Utara.
8.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO).
9.	Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2017)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Freeport Indonesia.
10.	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya,

				Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012:16).

- a. Diduga Iklim Organisasi(X1), tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.
- b. Diduga Gaya Kepemimpinan(X2), tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

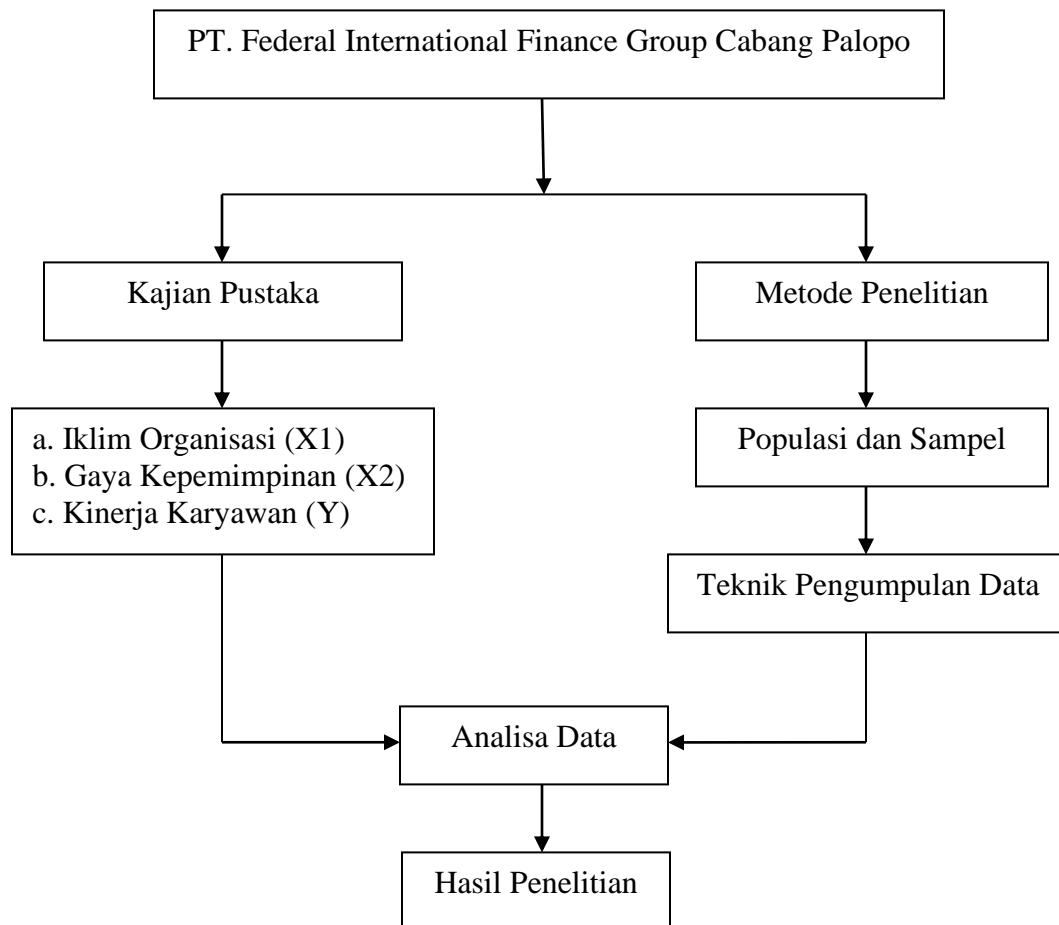
Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel (2010) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan data statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Selain itu selain itu penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance

FIF Group Cabang Palopo. Untuk lebih jelasnya desain penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1
Desain Penelitian



3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo, di jalan Andi Djemma No.3, Amasangan, Wara, Kota Palopo. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah 27 Juli sampai dengan 27 September 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:115). Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo yang berjumlah 52 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:116). Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007:120). Maka yang diambil menjadi sampel penelitian ini 52 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif, data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka meliputi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam beberapa tahun.
- b. Data kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka.

3.4.2 Sumber Data

- a. 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.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar perusahaan serta informasi tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penulisan ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data direncanakan menggunakan metode sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan terhadap aktivitas keseharian pegawai dengan maksud untuk mengidentifikasi berbagai informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

3.5.2 Wawancara

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.

3.5.2 Kuisisioner

Kuisisioner 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.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional variable adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.1 Variabel Penelitian

3.6.1.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

3.6.1.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

3.6.2.1 Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

3.6.2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

3.6.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo.

3.7 Instrumen Penelitian

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiyono (2010). Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi

tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan Skala Likert pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2010)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keahlian sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Arikunto (2009). Teknik yang digunakan untuk uji validitas teknik Korelasi Product Moment dari pearson. Pengujian ini menunjukkan program

SPSS versi 22 yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu Arikunto (2009). Uji reabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22.

3.9 Teknik Analisis Data

Pemilihan metode analisis data didasarkan pada tujuan penelitian dan skala yang dipergunakan. Dengan Skala Likert maka analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi. Supryadi (2009) analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deksriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklarifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Menurut priyatno (2012:36) analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara pengawasan, kompensasi dan disiplin kerja. Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

X1 = iklim organisasi

X2 = gaya kepemimpinan

b1, b2 = koefisien regresi

e = standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model, tapi ikut mempengaruhi

3.9.3 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara X1 (iklim organisasi), X2 (gaya kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan adalah memang benar terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan saja Ghazali (2011). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan H0 dan H1

H0 = 0 berarti secara bersama-sama variabel bebas (X1 dan X2) tidak berpengaruh positif dengan variabel terikat (Y)

H0 ≠ 1 berarti secara bersama-sama variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh positif dengan variabel terikat (Y)

b. *Level of significance* = 0,05

c. Kriteria penguji

H0 diterima $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

d. Kesimpulan:

Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_0 ditolak

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 diterima

3.9.4 Uji Signifikansi Paramater Individual (Uji Statistik t)

Uji digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial (individual) antara X_1 (iklim organisasi), X_2 (gaya kepemimpinan), X_3 (kinerja karyawan), terhadap kinerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan (Ghozali, 2011). Adapun langkah-langkah pengujiannya dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel (Y)

$H_0 \neq 1$ ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel terikat (Y)

b. *Level of significance* = 0,05

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

d. Kesimpulan:

Menurut kesimpulan apakah H_0 diterima atau H_1 ditolak. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghozali (2011).

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali (2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. FIF (Federal International Finance Cabang Palopo)

PT. FIF (Federal International Finance) merupakan anak perusahaan PT. Astra International yang bernaung dibawa payung ASTRA Finance Service yang berkantor pusat di Jakarta dengan memiliki jaringan kantor cabang dan perwakilan yang tersebar di berbagai pulau Jawa, Bali, Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi.

PT. FIF ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan khususnya pembiayaan kredit kepemilikan sepeda motor Honda yang didirikan dengan akte pendirian No. 01 tanggal 1 Mei 1989 dengan nama awal PT. Mitrapusaka Arta Finance. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya maka perseroan bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen pada tanggal 21 Oktober 1991 berubah menjadi nama PT. FIF (Federal International Finance) namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Ketika badai krisis moneter mulai menerpa pada tahun 1997, saat itu pula merupakan titik balik bagi perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju

ke suatu sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi. Walaupun krisis moneter tersebut di luar dugaan berkembang menjadi krisis multidimensi, namun berkat kerja keras jajaran direksi beserta seluruh karyawan perseroan tetap dapat berjalan.

Perseroan yang mayoritas sahamnya di miliki oleh PT Asrta International, Tbk ini tahun demi tahun lebih memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya, sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima tahun 2004 mendapatkan tanggapan positif dari investor.

PT. FIF (Federal International Finance) Cabang Palopo sendiri mulanya hanya pos yang dibawah oleh PT. FIF Cabang Pare-Pare yang berdiri pada bulan September 1997 bertempat dijalan Mangga Kelurahan Lagaligo Kecamatan Wara. Pimpinan PT. FIF Cabang Pare-pare pada waktu itu Johni Tangko, sedangkan karyawan pos FIF Cabang Palopo yakni berjumlah 3 orang yaitu Hasbullah M SH (bagian Verifier), Yamin (bagian Kolektor), dan Hutbah Warsa (bagian Kasir & AR). Dari tahun ke tahun pelanggan semakin banyak sehingga dipandang perlu untuk membuka cabang maka berdirilah PT. FIF (Federal International Finance) Cabang Palopo pada tahun 2005 yang hingga saat ini bertempat di jln. Andi Djemma No. 3, Amasangan, Kec. Wara, Kota Palopo.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan (Federal International Finance Cabang Palopo)

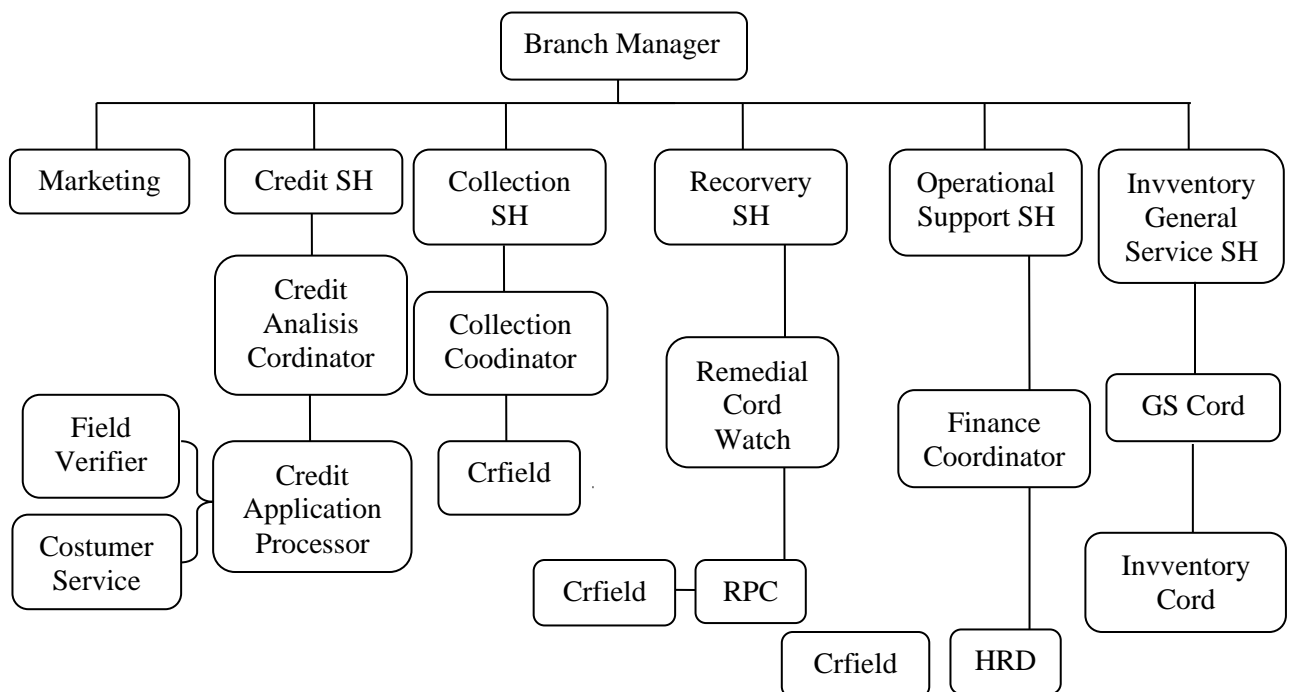
Adapun Visi dan Misi Perusahaan sebagai berikut:

- Visi PT. FIF (Federal International Finance) adalah menjadi pimpinan industri yang dikagumin secara nasional.
- Misi PT. FIF (Federal International Finance) adalah membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. FIF (Federal International Finance) Cabang Palopo

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. FIF Cabang Palopo



4.2 Deskriptif Statistik

4.2.1 Analisa Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Federal International Group Cabang Palopo yang berpartisipasi dalam penelitian dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (responden)	Persentase
1.	Laki-laki	38	73%
2.	Perempuan	14	27%
	Total	52	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 38 orang atau dalam bentuk persentase 73% , sementara responden perempuan berjumlah 14 orang atau dalam bentuk persentase 27%. Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa karyawan PT Federal International Finance Group Cabang Palopo didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (responden)	Persentase
1.	23 – 33	48	92%
2.	34 – 36	4	8%
	Total	52	100

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 data diatas menjelaskan bahwa karyawan PT Federal International Finance Group Palopo yang dijadikan responden diukur dari yang berusia 23-33 tahun sebanyak 48 orang atau 92%, 34-36 tahun sebanyak 4 orang atau 8%.

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Strata Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (responden)	Persentase
1.	SMA	31	60%
2.	DIII	2	4%
3.	SI	19	36%
	Total	52	100%

Sumber: Karakteristik responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 data diatas menjelaskan bahwa karyawan PT Federal International Finance Group Cabang Palopo SMA sebanyak 31 orang atau 60%, DIII sebanyak 2 orang atau 4%, SI sebanyak 19 orang atau 36%.

4.3 Analisis Dekripsi Variabel

Sehubungan dengan tabulasi jawaban responden penelitian dapat dijelaskan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden. Ada 5 alternatif jawaban

untuk kriteria evaluasi pernyataan yaitu untuk pernyataan positif dengan SS=5,S=4,RR=3,TS=2,STS=1. Berikut sajian data rentang skala likert.

4.3.1 Iklim Organisasi

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Iklim Organisasi (XI)

Item Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Struktur	5	39	6	2	0	52
Standar	12	27	13	0	0	52
Tanggungjawab	14	33	5	0	0	52
Dukungan	16	32	4	0	0	52
Komitmen	23	27	2	0	0	52

Sumber: Frekuensi Hasil Jawaban Responden, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Iklim Organisasi diatas terdapat 52 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 39 responden, ragu-ragu sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju 12 responden, setuju 27 reponden, ragu-ragu sebanyak 13 respoden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sanga tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.3 sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 33 responden, ragu-ragu sebanyak 5 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.4 sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 32 responden, ragu-ragu sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X1.5 sangat setuju

sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 27 responden, ragu-ragu sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

4.3.2 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X2)

Item Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Pembimbing	16	32	4	0	0	52
Komunikatif	20	26	6	0	0	52
Demokratis	24	27	1	0	0	52

Sumber: Frekuensi Hasil Jawaban Responden, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 52 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item X2.1 sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju 32 responden, ragu-ragu 4 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X2.2 sangat setuju 20 responden, setuju sebanyak 26 responden, ragu-ragu sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X2.3 sangat setuju sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 27 responden, ragu-ragu 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

4.3.3 Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jumlah
Kuantitas	12	33	6	0	1	52
Kualitas	21	26	5	0	0	52
Kehadiran	22	28	1	0	1	52
Bekerja Sama	18	31	3	0	0	52

Sumber: Frekuensi Hasil Jawaban Responden, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan diatas terdapat 52 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item Y1 sangat setuju 12 responden, setuju sebanyak 33 responden, ragu-ragu 6 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item Y2 sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 26 responden, ragu-ragu 5 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y3 sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 28 responden, ragu-ragu 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 1 responden. Untuk item Y4 sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju 31 responden, ragu-ragu 3 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur (instrumen) yang

digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan.

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai r hitung \geq r tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai \leq r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

Variabel dan item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Struktur	0,562	0,275	Valid
Standar	0,740	0,275	Valid
Tanggung Jawab	0,702	0,275	Valid
Dukungan	0,739	0,275	Valid
Komitmen	0,526	0,275	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel dan item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pembimbing	0,785	0,275	Valid
Komunikatif	0,899	0,275	Valid
Demokratis	0,737	0,275	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dan item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kuantitas	0,804	0,275	Valid
Kualitas	0,572	0,275	Valid
Kehadiran	0,846	0,275	Valid
Bekerja Sama	0,676	0,275	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat 4 variabel Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dinyatakan valid, karna setiap pernyataan lebih besar dari 0.2759 atau $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$.

4.4.2 Uji Realibilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0.60

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Realibilitas	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0,650	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,650	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,650	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel

memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuisioner dalam penelitian ini.

1.5 Hasil Pengujian Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.728	3.679		4.003	.000
	Iklim Organsiasi X1	.037	.146	.036	.253	.802
	Gaya Kepemimpinan X2	.112	.201	.080	.557	.580

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

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 Kepemimpinan 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 pengganggu sebesar 3.679 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan 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.

4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui beberapa kekuatan X besar secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini :

Tabel 4.13 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

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

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 kontribusi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.32.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan atau pengaruh salah satu variabel bebas dengan tingkat kebebasan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji T dibantu dengan SPSS V. 22 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji t

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

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa:

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 (Ditolak).

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

4.7.2 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F suatu nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding apakah semua variabel *independen* yakni Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel *dependen* atau Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Uji Singnifikan Simultan(Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.810	2	.905	.214	.808 ^b
	Residual	207.017	49	4.225		
	Total	208.827	51			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

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 secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

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:

1. 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 berarti 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.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo menunjukkan ($0.112 > 0.05$) 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.
3. 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

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 Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo” Penelitian ini menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- a. Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dua variabel yaitu Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan masih banyak faktor yang tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

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

- a. Instansi Untuk Perusahaan

Diharapkan 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 Musadieg, 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*. Yogyakarta: 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. *Manajemen*, 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.

- Immanuel 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. *Assesement of Enviromental Impact of Sand and Gravel in Nzhelele Valley, Limpopo Province, South Africa*. 3rd Internatinal Confrence on Biology, Environment and Chemistry. DOI :107763/PCBEE. 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 Portofolio 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.