

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ADIRA FINANCE
CABANG MAKASSAR**

Disusun Oleh :

Adlan Fadhillah

4519012116



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan di Adira Finance Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Adlan Fadhillah

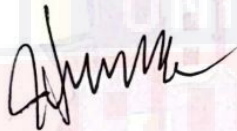
Nomor Stambuk : 4519012116

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen


Telah Disetujui :

Pembimbing I



Dr. Hasannuddin Remmang, SE., MSI.,

Pembimbing II



Ahmad Jumarding, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM

Tanggal Pengesahan.....

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adlan Fadhillah

NIM : 4519012116

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen



Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan di Adira Finance Cabang Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 10 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan

 
Adlan Fadhillah

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ADIRA FINANCE
CABANG MAKASSAR**

Adlan Fadhillah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adira Finance Cabang Makassar. (Dibimbing oleh Hasanuddin Remmang dan Indrayani Nur).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adira Finance Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan kuisioner yang disebar kepada 30 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Adira Finance Cabang Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ADIRA FINANCE
CABANG MAKASSAR**

Adlan Fadhillah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

Abstract

The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at Adira Finance Makassar Branch. (Supervised by Hasanuddin Remmang and Indrayani Nur).

This study aims to examine, analyze and interpret the Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at Adira Finance Makassar Branch. This research uses a quantitative approach with descriptive methods. Data were obtained through observation, documentation, and questionnaires distributed to 30 respondents.

The results of this study indicate that Leadership Style and Work Environment partially have a positive and significant effect on job satisfaction of Adira Finance Makassar Branch. Thus the factors that influence employee performance show results with a coefficient of determination

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Kata Pengantar

Bismillahir rahmanir Rahim,

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Adira Finance Cabang Makassar”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang SE.,M.Si dan Ibunda Indarayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Ahmad Jumarding, SE.,MM Selaku Ketua Prodi Studi Manajemen
4. Teman-teman angkatan 2018 Universitas Bosowa, terkhusus kelas

Manajemen-A yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.

5. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 12 Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penulisan.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teori.....	10

1. Sumber Daya Manusia	14
2. Gaya Kepemimpinan	16
3. Lingkungan Kerja.....	19
4. Kinerja Karyawan	21
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis.....	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Instrumen Penelitian.....	35
E. Variabel Penelitian.....	37
F. Jenis dan Sumber data	40
G. Teknik Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data.....	42
I. Definisi Operasional.....	43
J. Jadwal Penelitian	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

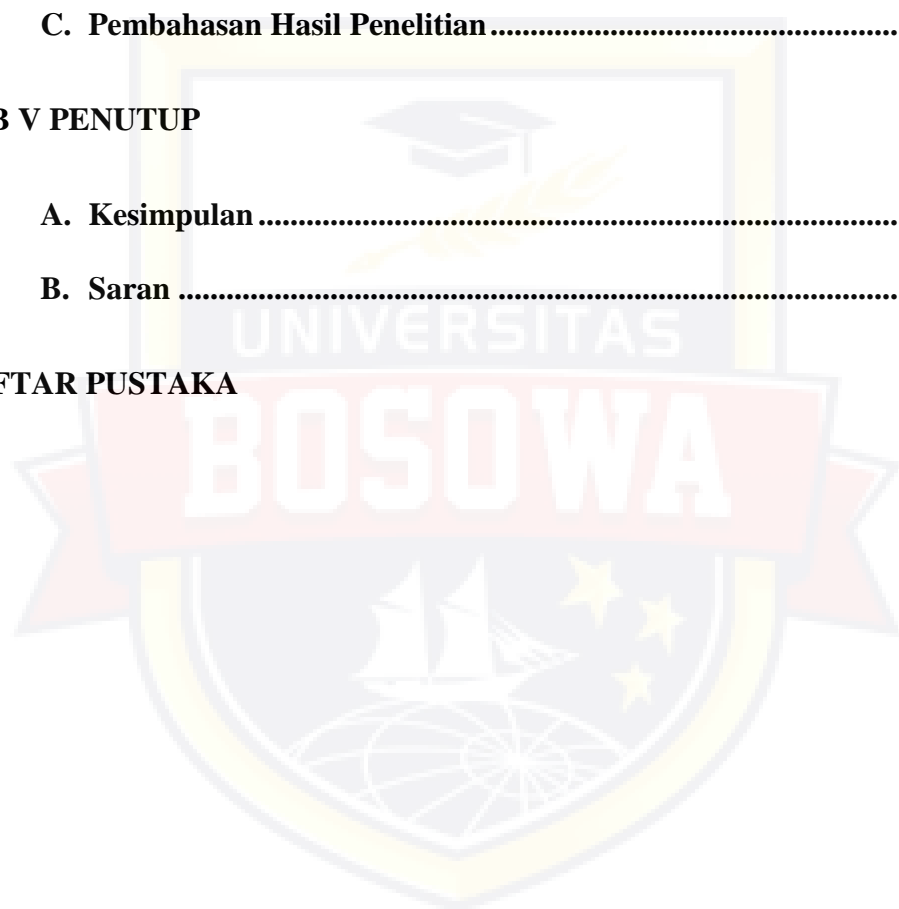
A. Gambar Umum Lokasi Penelitian.....	55
---------------------------------------	----

B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	56
1. Karakteristik Responden	56
2. Karakteristik Jawaban Responden	62
3. Uji validitas dan realibilitas	68
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA



Daftar Tabel

Tabel 1.1	5
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Usia Responden	43
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban X1	44
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Y	45
Tabel 4.5 Hasil uji validitas X1	46
Tabel 4.6 Hasil uji validitas Y	46
Tabel 4.7 Hasil uji realibilitas X1	47
Tabel 4.8 Hasil uji realibilitas Y	47
Tabel 4.9 Hasil uji regresi linear berganda	48
Tabel 4.10 Hasil uji parsial (uji T)	50
Tabel 4.11 Hasil uji simultan (uji F)	51
Tabel 4.12 Hasil analisis koefisien determinasi	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Ekonomi suatu negara pada dasarnya merupakan interkasi dari beberapa kelompok sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Indonesia sebagai sebuah negara dimana pembangunan nasionalnya pada hakikatnya memiliki salah satu tujuan yaitu memajukan kesejahteraan umum.

Kompetisi dunia kerja sangat ketat dari waktu ke waktu, lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Seorang karyawan biasanya akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan tempat dia bekerja juga harus memperlihatkan tingkat kebutuhan karyawannya.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Namun, perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai seperti yang diharapkan, perbaikan kinerja harus pula dilakukan

walaupun seseorang, tim, maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitatif yang lebih baik.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan. Menurut Davis Mangkunegara (2009, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kepemimpinan. Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga. Dari hasil survei yang dilakukan oleh penulis yang dapat dilihat permasalahan didalam perusahaan tersebut yaitu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, persoalan berikutnya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan karyawan dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan karyawan harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik. Selanjutnya hasil yang didapat dari survei karyawan diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak sesuai dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, kurangnya pengkoordinasian pimpinan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan AC yang kurang dingin dan komputer yang masih ketinggalan jaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk memperjelas sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar
3. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi kejelasan mengenai Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian tersebut.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi

perusahaan agar mengetahui Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga para karyawan atau pekerja dapat bekerja lebih maksimal.

3. Secara akademis, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan perbandingan bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Adira Finance Cabang Makassar, yang menjadi objek penelitian adalah Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan mengukur lima dimensi kualitas pelayanan menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2011:182), yaitu bentuk fisik (Tangible), Keandalan (Reliability), Ketanggapan (Responsiveness), Jaminan/Kepastian (Assurance), dan Empati (Empathy).

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan di sistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain.

Sebelum memasuki bab pertama, akan di dahului dengan halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman daftar gambar dan tabel

halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table, halaman daftar gambar dan abstrak.

Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika pembahasan.

Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangkateori relevan dan terkait dengan temaskripsi.

Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan; jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan subyek penelitian, teknik pengumpulan data, defnisi konsep dan variabel penelitian, trangulasi data serta analisis data yang digunakan.

Pada bab keempat atau hasil dan pembahasan tentang gambaran umum dalam pelaksanaan dan efektivitas pembinaan akhlak dalam system yang terjelaskan sejarah singkat, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan sarana dan prasarana hasil penelitian; klasifikasi bahasan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau focus penelitian serta pembahasan.

Pada bab kelima atau penutup berisi kesimpulan, saran – saran atau rekomendasi. Kemudian pada bagian akhir berisi daftar Pustaka serta lampiran – lampiran, instrumen pengumpulan data, dokuemen, surat

perizinan, dan surat keretangan telah melakukan penelitian dari perusahaan tempat meneliti.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kerangka Teori

a. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan dan sasaran bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara maksimal, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang produktif dan wajar. Oleh karena itu, di dasarkan pada konsep bahwa setiap pegawai atau

pekerja adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu pengetahuan seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia, disingkat msdm, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018) menyatakan bahwa :”manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal).bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Manajemen sumber daya manusia Marwansyah (2019) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi

penyalahgunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang ada dalam organisasi dengan memfasilitasi penyalagunaan manusia (karyawan) seperti “penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia” guna untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu yang ingin di capai.

2. Fungsi Sumber daya Manusia

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya.

Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 3 fungsi utama, yaitu :

a) Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai,seleksi pegawai dan lain sebagainya.

b) Penempatan staff yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia

c) Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan

b. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Hasibuan, 2018).

Greenberg dan Baron mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain (Wibowo, 2019:270).

Menurut Hersey & Blanchard (Widowo, 2015:276) menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) *Telling* (menjelaskan), pemimpin diharapkan dapat mendefinisikan peran yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan memberitahu pengikut apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas.
- 2) *Selling* (menyediakan), pemimpin menyediakan bagi pengikut dengan instruksi yang terstruktur dan juga supportif.
- 3) *Participate* (memberikan partisipasi), pemimpin dan anggota terlibat dalam partisipasi pengambilan keputusan tentang cara terbaik menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi.
- 4) *Delegating* (mendelegasi), pemimpin memberikan delegasi dalam bentuk arah, petunjuk secara khusus kepada perseorangan ataupun langsung kepada kelompok kerja karyawan.

2. Faktor Yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk membujuk dan mempengaruhi karyawan atau anggotanya untuk menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang telah ditentukan

Menurut Miftah (2010) ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan yaitu, kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi

Sementara Bangun (2012, hal. 348), faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu, hubungan pemimpin dengan anggota, struktur tugas, kekuasaan posisi. Selanjutnya Kiswanto (2010) faktor yang mempengaruhi antara lain, kemampuan, keperibadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi

Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, kekuasaan atau posisi, struktur tugas.

3. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin

perusahaannya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yaitu , gaya persuasif, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigasi, gaya inspektif, gaya motivatif,gaya naratif, gaya edukatif, gaya restrogresif.

Selanjutnya menurut Sinulingga (2015) mengemukakan gaya yaitu, gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan laissez faire, gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, gaya kepemimpinan karismatis, gaya kaepemipinan diplomatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan moralis, gaya kepemimpinan visioner.

Sedangkan menurut Zebua (2017) gaya kepemimpinan yaitu, gaya persuasive, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya innovatif, gaya investigative, gaya inspektif, gaya motivatif, gaya naratif, gaya edukatif, gaya retrogresif

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu, gaya persuasif, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya investigasi, gaya inspektif, gaya motivatif,gaya naratif, gaya edukatif, gaya restrogresif, , gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan laissez faire, gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, gaya kepemimpinan karismatis, gaya

kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan moralis, gaya kepemimpinan visioner.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengarahkan, mengatur, mempengaruhi seseorang melaksanakan atau menuruti perintahnya. Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut. Menurut Wijayanti (2012) indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu, bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Adapun menurut Kartono (Widagdo, 2016, hal. 14) indikator gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Selanjutnya Ridwan (2013) mengemukakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya, memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikaan intruksi yang jelas, memberikan dukungan

Kesimpulan dari indikator gaya kepemimpinan yaitu adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai sifat,

kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian, memberikaan intruksi yang jelas, memberikan dukungan

c. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut suparyadi (2015: 391) “manajemen Sumber Daya Manusia” dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Robbins dalam astari (2021) memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2021: 68) Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu di miliki oleh karyawan harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih muda

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a) Lingkungan Fisik

Kondisi fisik dari lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu di kelola secara baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka tidak mengalami gangguan. Termasuk dalam kondisi fisik lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, macam-macam polusi udara (dari debu, zat kimia, dan lain-lain), warna dinding tempat kerja, musik, tumbu-tumbuhan, hiasan, dan lain-lain. Pengelolaan lingkungan kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Artinya tidak harus semua faktor fisik itu disediakan, misalnya disekitar karyawan yang mengoperasikan mesin tidak perlu diberi tanaman hias, aquarium, dan sebagainya, karena hal itu malah mungkin dapat mengganggu keleluasaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Lingkungan Psikologis

Lingkungan psikologis merupakan kondisi lingkungan sebagai akibat pengaturan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan karyawan berpengaruh terhadap kenyamanan batiniah karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya. Desain ruangan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, misalnya ruangan mesin yang biasanya dibuat cukup luas agar karyawan dapat leluasa bergerak disekitar mesin tersebut. Para karyawan staff pada umumnya lebih menyukai ruangan yang terbuka agar mereka dapat lebih leluasa bergerak dan berkoordinasi dengan karyawan staff lainnya, tetapi para manajer lebih menyukai bekerja didalam ruangan yang khusus untuk dirinya agar privasi lebih terjaga

c) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja

- 4) Sirkulasi ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap
- 7) Dekorasi ditempat kerja
- 8) Musik ditempat kerja
- 9) Keamanan ditempat kerja

d) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015, hal. 38) adalah :

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong semangat bekerja bagi karyawan.

2) Musik

Musik bisa saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada musik yang terlalu keras, karena ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan

5) Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan kerja

d. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkuprawita (2009, hal. 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

b) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan

lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

3. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- b) Kuantitas Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penumbuhan nilai fisik dari hasil sebelumnya.
- c) Keandalan Kerja Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d) Sikap Sikap menunjukkan tingginya kerjasama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terdapat karyawan dari organisasi lain.

4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja menurut Bangun (2012, hal.231) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 10) tujuan penelitian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Berikut adalah tujuan dari penelitian kinerja, yaitu

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang - kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

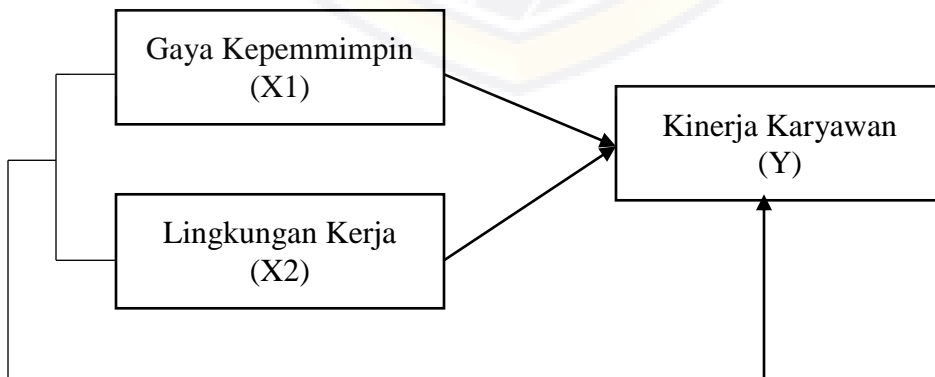
No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang	Farida Agustini, (2021)	terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gama Panca Makmur Di

			Tangerang
2	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci	Ading Sunarto, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan	Akman Daulay & Eka Umi Kalsum, (2021)	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan
4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri, (2021)	secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation
5	Pengaruh Lingkungan	Darmadi,	Berpengaruh positif dan

	Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	(2020)	signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan	Suhaila, Wan Suryani, dan Teddi Pribadi (2021)	variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan

C. Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. HIPOTESIS

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar
- H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

1. Jenis data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang

umumnya tidak dapat dihitung. oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif. kalimat, dan gambar.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan

pertimbangan tertentu. teknik ini lebih tepat digunakan oleh peneliti apabila peneliti memerlukan kriteria khusus agar sampel yang di ambil akan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literature-literatur dan berbagai macam sumber data lainnya seperti: buku-buku yang relevan, jurnal, dan internet.

Dalam hal ini, penelitian menggunakan sumber data sekunder yaitu dokumen pada Adira Finance Cabang Makassar berupa dokumen tentang personalia dan dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian seperti buku dari Malayu S.P Hasibuan, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia diterbitkan oleh Bumi Aksara tahun 2017, buku dari Veithzal Rivai, Diterbitkan oleh PT Raja Grafindo Persada, tahun 2014 dan jurnal dari Ali Hardana judul Sumber Daya Manusia Insani yang diterbitkan oleh IAIN

Padangsidimpuan 2005 vol 3 no 1 dan jurnal-jurnal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian

pada Adira Finance Cabang Makassar, bergerak dalam bidang Pembiayaan Lokasi penelitian ini terletak di **Jl. Pengayoman, Makassar, Sulawesi Selatan**. Adapun waktu penelitian yang direncanakan yaitu selama kurang lebih 2 bulan, dimulai dari bulan Agustus 2023.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar di mana populasi karyawan berjumlah 30 orang. Melihat jumlah populasi karyawan, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persenatase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang bisa di tolerir atau diinginkan (10%)

D. Instrumen Penelitian

Moleong (2000:19) mengatakan bahwa dalam pengumpulan data, pencari tahu (peneliti) alamiah lebih banyak bergantung pada dirinya sendiri sebagai alat. Hal itu, katanya, mungkin disebabkan oleh sukarnya menghususkan secara tepat apa yang akan diteliti. Sejalan dengan itu, Nasution (1996:55) mengatakan, “Manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif dipandang lebih serasi.” Pada penelitian ini, penulis berperan sebagai instrument utama dalam menjaring data dan informasi yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan pedoman wawancara, *tape recorder*, kamera, dan lainnya. Untuk melengkapi instrumen yang digunakan, dibuat pula catatan lapangan, yaitu catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan selama berlangsungnya pengumpulan dan refleksi data (Bogdan dan Biklen, tt:107).

Menurut Nasution (2000:114) “Wawancara merupakan alat yang ampuh untuk

mengungkapkan kenyataan hidup dan apa yang dipikirkan atau yang dirasakan orang tentang berbagai aspek kehidupan.” Melalui tanya jawab, kita dapat memasuki alam pikiran orang lain sehingga diperoleh gambaran tentang dunia mereka. Wawancara dapat berfungsi deskriptif, yaitu melukiskan dunia kenyataan seperti dialami oleh orang lain. Wawancara menurut Guba & Lincoln (Moleong, 2000:137) terdiri atas empat macam, yaitu

- i. wawancara oleh tim atau panel

- ii. wawancara tertutup dan wawancara terbuka,
- iii. wawancara riwayat lisan
- iv. wawancara terstruktur dan tak terstruktur

Dalam penelitian ini, akan digunakan wawancara terstruktur, yaitu dengan menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Pedoman wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang Disiplin kerja dan pada konsumen yang terdapat dalam cerita, dalam makananku.Mcn.

Untuk pemerolehan data yang diperlukan, dibedakan antara pedoman wawancara yang digunakan khusus untuk penutur dari kalangan masyarakat kab. Enrekang dan pedoman wawancara untuk seluruh informan. Pedoman wawancara khusus untuk penutur berisi pertanyaan- pertanyaan tentang proses kinerja pegawai dan penuturannya. Pedoman wawancara untuk seluruh informan terdiri atas dua bagian, yaitu pedoman wawancara tentang kinerja pegawai, dan pedoman wawancara tentang keberlakuan nilai kepuasan serta disiplin kerja.

Tape recorder digunakan untuk merekam kepuasan nasabah terhadap kinerja pegawai yang dituturkan oleh penutur dan merekam pembicaraan saat mengadakan wawancara. Kamera digunakan untuk mendokumentasikan peristiwa-peristiwa atau hal-hal yang dianggap mendukung serta mendapatkan kejelasan tentang data tertentu dalam penelitian, sementara catatan lapangan digunakan untuk mencatat hal-hal yang dianggap perlu dan mendukung penelitian.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007, Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992:58-59).

- a) Variabel Bebas (*Independent*): Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan (X)
- b) Variabel Tergantung (*Dependent*) Kinerja Karyawan (Y)

F. Jenis dan sumber data

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

1. Jenis Data
 - a. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. Karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif, kalimat, dan gambar.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

b. Data sekunder

Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurna; penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan data

Menurut sugiyono,(2018:224) bahwa pengumpulan data diperoleh dari angket atau kuesioner, wawancara, studi dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi.

Dalam menghimpun data sebagai dasar dalam melakukan penelitian, maka digunakan teknik pengempulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan MakananKu.Mcn

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada karyawan MakananKu.Mcn

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku,

jurnal-jurnal penelitian, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

H. Teknik Analisis data

1. Analisis Deskriptif

Metode pengujian analisis deskriptif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2009).

- a. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*. Jika total *pearson correlation* $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total *pearson correlation* $\geq 0,5$ maka dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.
- b. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik

Cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013).

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X 1 = Gaya Kepemimpinan

X 2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Error

I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah: .

1. Kompensasi

Kompensasi atau uraian jabatan atau gambaran tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu bentuk apa yang dikerjakan dalam perusahaan.

Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh apa yang diberikan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan perusahaan secara luas.

2. Disiplin Kerja

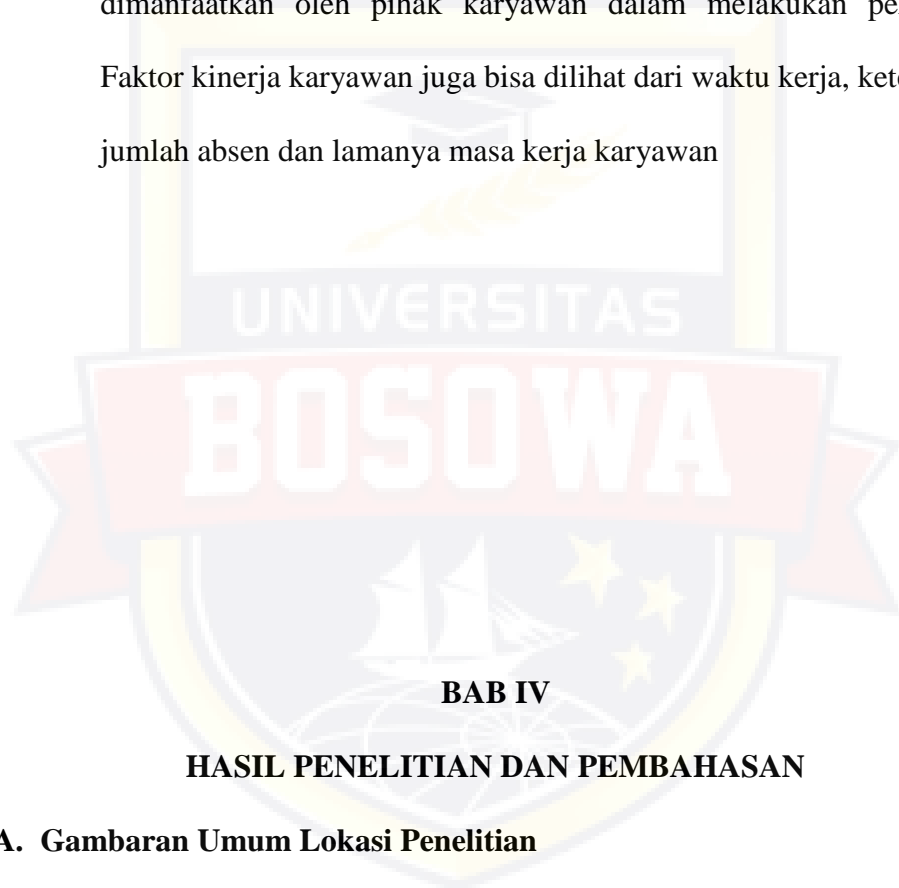
Disiplin kerja adalah rancangan aturan yang merupakan suatu uraian tertulis tentang tentang latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kompetensi atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki sebelum mengisi jabatan tertentu sehingga dapat berfungsi dengan efektif.

3. Produktivitas kerja karyawan

Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan perusahaan

a) Profil Perusahaan

Adira finance didirikan pada tanggal 13 November 1990 di Jakarta dengan ijin kegiatan usaha berupa: kegiatan sewa guna usaha, anjak usaha piutang, pembiayaan konsumen dan kartu kredit. Pada awal

berdirinya, Adira finance menetapkan konsentrasi kegiatan usaha pada jasa pembiayaan konsumen dimana sebagian besar portofolionya merupakan pembiayaan mobil. Namun ketika krisis keuangan pada tahun 1997 berdampak negative secara signifikan pada pembiayaan mobil, Adira Finance beralih kepada pembiayaan sepeda motor karena sepeda motor sebagai alat transportasi yang relative lebih murah di bandingkan dengan mobil

Beberapa tahun setelah krisis, terbukti pembiayaan sepeda motor berhasil menopang pertumbuhan pembiayaan adira finance secara signifikan dan saat ini mengokohkan posisi Adira Finance sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terbesar ditanah air. Mulai tahun 2013, menangkap potensi dari lini pembiayaan mobil, Adira Finance resmi kembali menyediakan fasilitas ini untuk konsumen. Pergerakan penjualan mobil nasional sangat mendukung moment perluasan strategi adira finance saat itu, angka penjualan mobil tertinggi pertama kali sejak krisis terjadi sejak tahun 2008 sebesar 607.660 unit dan mencetak rekor kembali di tahun 2010 sebesar 763.751 unit, dan masih mencatatkan kenaikan pada akhir tahun lalu pada 1,12 juta unit. Kedepan, Adira Finance melihat kombinasi pembiayaan sepeda motor dan mobil merupakan keputusan yang di pertahankan.

b) Visi dan Misi

Adira Finance memiliki visi untuk menjadi "Perusahaan Kelas Dunia" (World Class Company). Visi tersebut menjadi gambaran tekad yang dimiliki oleh Adira Finance untuk menjadi perusahaan yang sangat diperhitungkan, baik oleh pesaing dalam industri pembiayaan maupun pasar. Misi Adira Finance yaitu untuk "Mewujudkan Impian Esok Pada Hari ini" (*Brings Tomorrow Today*). Fasilitas pembiayaan yang disediakan Adira Finance mampu mewujudkan impian masyarakat yang tidak atau belum mampu memiliki kendaraan pada saat ini. Untuk mencapai visi dan misi yang telah digariskan, Adira Finance akan memberikan hasil kerja yang sempurna dan konsisten, melalui kerja sama berdasar rasa hormat dan saling percaya. Nilai-nilai tersebut dijabarkan dalam suatu jargon ADIRA TOP yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada Adira Finance Cabang Makassar., dari 30 karyawan diambil secara keseluruhan sebagai

responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada Adira Finance Cabang Makassar. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 010 Agustus 2023 guna memperoleh gambaran tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban dari 30 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

a) Presentase Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Adira Finance Cabang Makassar, maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Presentase Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase %
1	20 – 30	11	36 %
2	31 - 40	17	56 %
3	41 - 46	2	8 %
Total		30	100 %

Sumber: data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang terdapat 11 orang (36%) berusia 20-30 tahun, 17 orang (56%), berusia 31-40 tahun, 2 orang (8%), berusia berusia 41-46 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 20-30 tahun atau sebesar 38,9%.

b) Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Adira Finance Cabang Makassar, maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Presentase responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Laki - laki	17	68 %
2	Perempuan	13	32 %
Total		30	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 17 orang atau sebesar 68 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 32 %

c) Persentase responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Adira Finance Cabang Makassar, maka diperoleh data tentang Pendidikan responden seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Presentase responden berdasarkan Pendidikan

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Strata 1	9	31 %
2	Diploma	8	25 %
3	SMA	13	44 %
Total		30	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 frequency pendidikan diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Tingkat Pendidikan sma dalam penelitian ini sebanyak 13 orang atau sebesar 44%, tingkat Pendidikan diploma sebanyak 8 orang 25% sedangkan penddikan strata 1 sebanyak 9 orang atau sebesar 31 %

2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk di jadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan

terhadap karyawan-karyawan yang berada pada Adira Finance Cabang Makassar

a) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel kompensasi yang dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kami mengerjakan apa yang menjadi tugas kami	6	15	5	4	0
2	Kami memberikan yang terbaik terhadap Perusahaan	10	7	7	5	1
3	Rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	5	9	10	5	1
4	karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman.	5	10	7	7	1
5	Memberikan kepuasan hasil kerja terhadap Perusahaan	5	10	7	7	1

Pada tabel 5.5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1) Pernyataan pertama Kami mengerjakan apa yang menjadi tugas kami dan yang memilih SS = 6 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

2) Pernyataan kedua Kami memberikan yang terbaik terhadap Perusahaan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 7 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

3) Pernyataan ketiga rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu karyawan dalam pekerjaan dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

4) Pernyataan keempat karyawan bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman yang memilih SS = 5 orang, dan yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 1 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

5) Pernyataan kelima Memberikan kepuasan hasil kerja terhadap Perusahaan, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S =

10 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang

b) Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan	15	6	4	5	0
2	Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	10	7	7	5	1
3	Tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan	5	9	8	7	1
4	Karyawan diberikan	5	10	7	7	1

	<p>pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang di milikinya</p>					
--	--	--	--	--	--	--

Pada table 4.6 mendeskripsikan sebagai berikut :

1) Pernyataan pertama gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang, dan memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 6 orang, yang memilih KS = 4 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

2) Pernyataan kedua pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan yang memilih SS =10 orang, yang memilih S = 7 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

3) Pernyataan ketiga tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 8 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

4) Pernyataan keempat karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

3. Uji validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan

a) Uji Validitas variable Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item

pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

b) Uji Validitas variable Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

c) Uji validitas variable kepuasan kerja

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,619	0,30	Valid
	2	0,890	0,30	Valid
	3	0,745	0,30	Valid
	4	0,606	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,606 dan nilai tertinggi 0,852. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kepuasan kerja.

b. Reabilitas

Hasil output SPSS analisis uji Reabilitas/validasi untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Memberikan kepuasan hasil kerja terhadap Perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

- a) Uji realibilitas variable kompensasi

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,871	6

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X1 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,871 Nilai ini lebih besar dari >0,70 artinya indikato-indikator dalam penelitian itu telah reliabel.

- b) Uji realibilitas variable Lingkungan Kerja

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,671	9

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X2 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,671 Nilai ini lebih besar dari >0,70 artinya indikato-indikator dalam penelitan itu telah reliabel.

4. Analisis regresi linear berganda

Hasil output untuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan pada umkm Makananku.Mcn., dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Gaya Kepemimpinan	,162	,062	,156	2,603	,016
Lingkungan Kerja	,221	,230		1,304	,217

Sumber: Data diolah manggunakan SPSS 23

Bedasarkan Tabel 4.15 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Adira Finance Cabang Makassar

$$Y = 0,241 X + 0,162X + 0,221$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear bergada yang dihasilakn sebagai berikut:

- a) Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja , maka Kinerja Karyawan pada Karyawan Adira Finance Cabang Makassar. 0,241 atau 24,1%.
- b) Nilai koefisien regresi berganda Gaya Kepemimpinan karyawan Adira Finance Cabang Makassar adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan Gaya Kepemimpinan karyawan Adira Finance Cabang Makassar maka Kinerja Karyawan pada karyawan Adira Finance Cabang Makassar meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain Gaya Kepemimpinan ada faktor lain yang mempengaruhi.
- c) Nilai koefisien berganda pada Lingkungan Kerja adalah 0.746 artinya setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja pada karyawan Adira Finance Cabang Makassar akan meningkat sebesar 0,746 atau sama dengan 74,6%, sisahnya sebesar 24,4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
--------------	-----------------------	-----------	--------------------	----------	-------------

Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Pengujian hipotesi dengan uji f seperti dalam tabel 5.16 ANOVA.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen

(Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) secara simultan

mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dengan menggunakan tarah signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di

peroleh nilai f_{tabel} 19,00. Nilai f_{hitung} dalam tabel sebesar 181,224

sehingga nilai f^{hitung} besar dari f_{tabel} ($181,224 \geq 19,00$) dan nilai sigfikannya

lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ ($0,00 \leq 0,05$). Maka kesimpulan adalah

menerima H_1 dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa secara

bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Dengan demikain hipotesis dalam penelitian Gaya

kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Adira Finance

Cabang Makassar dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,983	,189

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Sumber data diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rskware (R^2) adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap kepuasan kerja yang dari hasil olah data koesioner ada Adira Finance Cabang Makassar. Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja karyawan Adira Finance Cabang Makassar

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga

dapat dibuktikan *'hitung* yang lebih besar dari pada *f* tabel ($2,603 > 1,711$). Gaya Kepemimpinan sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan gaya memimpin merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya karakteristik yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian porsi yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas dikantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Adira Finance Cabang Makassar

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel

sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,13 ($0,13 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan *'hitung* yang lebih besar dari pada f tabel ($2,132 > 1,711$).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($2,603 > 1,711$).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($14,671 > 1,711$).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Adira Finance Cabang Makassar adalah variabel Lingkungan Kerja ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($14,671 > 1,711$). Dapat di lihat pada pembahasan diatas

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis dalam hal ini peneliti merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan output yang ingin dicapai pada suatu perusahaan dalam hal ini Adira Finance Cabang Makassar, maka perlu memperhatikan kebutuhan karyawan seperti pemberian tunjangan yang sesuai dengan hasil yang dicapai pada karyawan tersebut.
2. Adira Finance Cabang Makassar perlu meningkatkan pemberian tunjangan yang seimbang pada karyawan.
3. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada Adira Finance Cabang Makassar, maka disarankan kepada para karyawan agar senantiasa mampu memberikan motivasi dan pelatihan kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.
4. Supaya para pegawai pada Adira Finance Cabang Makassar lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepadanya, dan senantiasa mengupayakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal serta pemberian penghargaan dan insentif bagi para pegawai yang berprestasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Garaha Ilmu. Yogyakarta
- Cecep, C., Tanjung, R., Taryana, T., Nasem, N., & Sulaeman, D. (2020). Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyang Santang Karawang.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II. UMPO press. Ponorogo
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

- Miftah Thoha, (2011) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta :
Rajawali Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT
Alfabet. Sutrisno,
- Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media
Group.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Yuniarsih, T., Sontani, U. T., Sobandi, A., Suwatno, S., & Rasto, R. (2016). Studi
Eksplorasi Tentang Kompetensi Guru Bidang Keahlian Manajemen
(Administrasi) Perkantoran. *Jurnal Education: Jurnal Manajemen Pendidikan*,
8(2), 228-237.