

SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN CABANG PALLANGGA KABUPATEN GOWA**

RIRIN MUTMAINNA

105720448713



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar) (.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji

: 1. Dr. Buyung Romadhoni, SE, M.Si. (.....)

2. Faidhul Adziem, SE., M.Si. (.....)

3. Dr. Andi Mappatempo, SE, MM. (.....)

4. Aulia, S.IP, M.Si.M (.....)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ririn Mutmainna

Stambuk : 10572 0448713

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Pt. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juni 2018

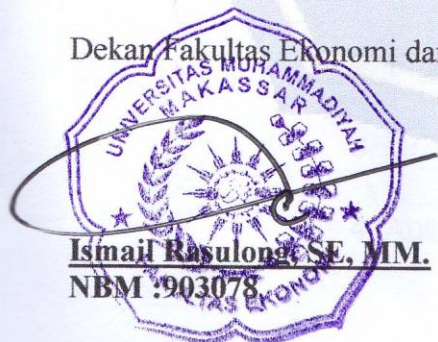
Yang Membuat Pernyaaan,

Ririn Mutmainnah

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Passigai, SE., MM.
NBM : 1093485

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG PALLANGGA KABUPATEN GOWA.

Nama Mahasiswa : **RIRIN MUTMAINNAH**

No. Stambuk/Nim : 10572 0448713

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

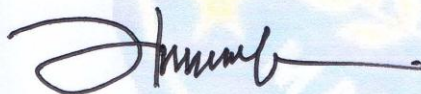
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan penguji sastra satu (S1) pada hari Rabu, tanggal 7 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 7 Juni 2018

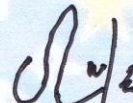
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Asriati, S.E., M.Si.
NIDN : 031126303



Sitti Mahrumi, S.E., MM
NBM : 873162

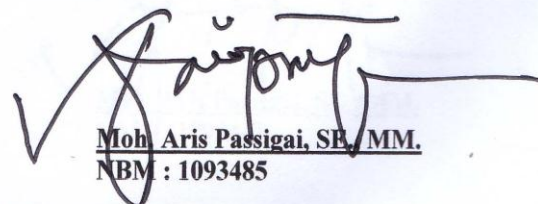
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM : 903078



Moh. Aris Passigai, SE, MM.
NBM : 1093485

MOTTO

Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini.

-James Dean

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk yang selalu bertanya:

“Kapan Skripsimu selesai?”

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepa twaktu.

ABSTRAK

RIRIN MUTMAINNA (2018). Pengaruh iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dibimbing oleh Ibu Asriati selaku pembimbing 1 dan Ibu Sitti marhumi selaku pembimbing 2

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel adalah 15 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, data sekunder di kumpulkan dari perusahaan dan studi pustaka.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable penilaian iklim kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan kontribusi, r hitung lebih besar dari r tabel ($0,840 > 0,553$) pada taraf signifikansi 5% dan berdasarkan hasil hitungan koefisien determinasi yaitu diperoleh bahwa variable iklim kerja (X) memberi pengaruh sebesar 70,56% terhadap variable kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 29,44% adalah di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. **Kata kunci: iklim Kerja, dan kinerja pegawai**

KATA PENGANTAR

AssalamuAlaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa karena berkat karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :”**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa**”. Taklupa pula penulis haturkan salam danshalawat kepada nabi junjungan kita BagindaRasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita kealam terang benderang seperti sekarang ini. Skripsi yang penulis buat merupakan salah satu syara tuntuk meraih gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen PadaUniversitas Muhammadiyah Makassar.

Selesainya skripsi ini tak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dengan segenap kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Ibu Asriati, SE, M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Sitti Marhumi, SE., MM selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan ibudosen serta staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar yang sudah banyak meluangkan waktu untuk mengajar, membimbing dan membuka wawasan penulis selama duduk di bangku kuliah sampai selesainya penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa serta seluruh karyawan yang telah menerima penulis dengan senang hati untuk mengadakan penelitian pada perusahaan dan memberikan data-data yang dibutuhkan dalam menyusun skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta, dan seluruh saudara-saudara kuter sayang yang telah banyak berkorban untuk keberhasilan pendidikan penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas manajemen
- 9.serta sahabat – sahabat yang selalu mendukung dan turut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu. Terima kasih atas dukungannya.

Akhirnya kepada Allah jualah penulis serahkan segalanya, semoga segala bantuan dari semua pihak mendapatkan imbalan dan pahala yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Aamiin

Makassar, Juli 2018

RIRIN MUTMAINNA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. RumusanMasalah.....	4
C. TujuanPenelitian	4
D. ManfaatPenelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Iklim Kerja	
1. Pengertian Pengawasan	9
C. Kinerja pegawai	
1. Pengertian Kinerja karyawan	12
2. Karakteristik Kinerja karyawan	15
D. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18

E. Penilaian Kinerja.....	20
F. Tujuan Penilaian Kinerja	21
G. Kerangka Pikir	22
H. Hipotesis	22
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
B. Teknik Pengumpulan Data.....	24
C. Sumber Data.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Definisi Operasional Variabel.....	26
F. Metode Analisis Data.....	27
 BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat	28
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	29
C. Struktur Organisasi	30
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan.....	60
 BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
 Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan lingkungan dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin memertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang

memengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya memberdayakan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing*.

Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memerhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Reichers dan Scheinder (1990, dalam Siswanto, 2012) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional.

Pengertian kinerja Karyawan menurut Sulistiyani (2003 : 223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2003 : 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unitkerjadimaksud.

Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal. Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat dilingkunagn Direktorat Jenderal tersebut. Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi dari kinerja semua Sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah penjumlahan agregasi semua seksi adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan seksi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah.

“Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa.”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis Penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dalam memecahkan suatu masalah baik, bagi para peneliti maupun orang-orang atau instansi yang menerapkan hasil penelitian tersebut.
2. Dapat mengetahui sistem kerja object yang diteliti Manfaat penelitian bagi peneliti yang dilakukan terhadap suatu objek, kita dapat mengetahui dengan jelas bagaimanakah sistem kerja dari object-object yang menjadi sample penelitian. Dengan demikian, akan dapat memudahkan sistem operasional dari object tersebut.
3. Menambah keyakinan dalam pemecahan suatu masalah Hasil dari sebuah penelitian yang dilakukan akan sangat membantu dalam menentukan kebijakan-kebijakan atau keputusan, yang nantinya akan diambil dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber daya manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Sumber daya manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Veithzal Rivai (2006:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003 : 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Handoko (2008 : 4), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber

daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia-manusia yang mengelolah organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelolah dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2003 : 21) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk menorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia pada dasarnya dilaksanakan agar disatu pihak pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan dapat tercapai dan dilain pihak tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

B. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Davis dan Newstrom, (2001:25) iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Istilah iklim kerja pertama kalinya di pakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (psychological climate), kemudian istilah iklim kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Banyak pengertian iklim kerja yang dikemukakan oleh para ahli, beberapa diantaranya Wirawan (2007:122) yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Peneliti lain, Ekvall dan Wirawan (2007:130), mengemukakan sembilan indikator iklim kerja, yaitu:

a. Tantangan (*challenge*)

Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

b. Kemerdekaan (*freedom*)

Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak.

c. Dukungan untuk ide-ide (*Support for ideas*)

Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru.

d. Kepercayaan (Trust)

Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.

e. Semangat (*Spirit*)

Dinamika dalam organisasi.

f. Keintiman

Kemudahan yang ada dalam organisasi.

g. Debat (*Debate*) Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada dalam organisasi.

h. Konflik (*Conflicts*)

Adanya tensi personal dan kelompok.

i. Pengambilan Resiko (*Risk Taking*)

Kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam ataupun di luar organisasi sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut.

Sumantri(2001:139) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

a. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur.

b. Kebijakan dan Praktik Manajerial

Kebijakan dan praktek manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi

c. Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas.

d. Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal Umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Iklim Kinerja

Veithzal (2009 : 309) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Veitzhal (2009 : 309) Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (Effor), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi (2010 : 20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Supriyono (2010 : 281) mengemukakan bahwa : “ Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Menurut Simamoraz (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (1992:425), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Wahyudi Kumorotomo (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004:68) sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realisti.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuanya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (fieed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukanya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:14), mengatakan bahwa:

“Kinerja dipengaruhi oleh tiga factor yaitu:

- 1) Faktor individual; kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis; persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.”

Menurut A Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:15), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor internal factor internal (dispositional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal Yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robert dan Jackson (2006:382), yaitu penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemungkinan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Selanjutnya Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara

(2005:10), mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai, dan potensi yang dapat dikembangkan penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau siklus dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

Penilaian kinerja adalah proses hasil karya individual dalam organisasi melalui instrument penilaiann kinerja . Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja individual dalam usaha menampilkan kerja individu pada organisasi selama periode tertentu.sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:11) adalah sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi .
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dan kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas ap yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang harus diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Definisi lain dari penilain kinerja yang

dikemukakan oleh Mondy dan Noe yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:261):

“penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari; Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan hasil organisasi.

D. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

E. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.”

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa:“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan

kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

F. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan) dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

G. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

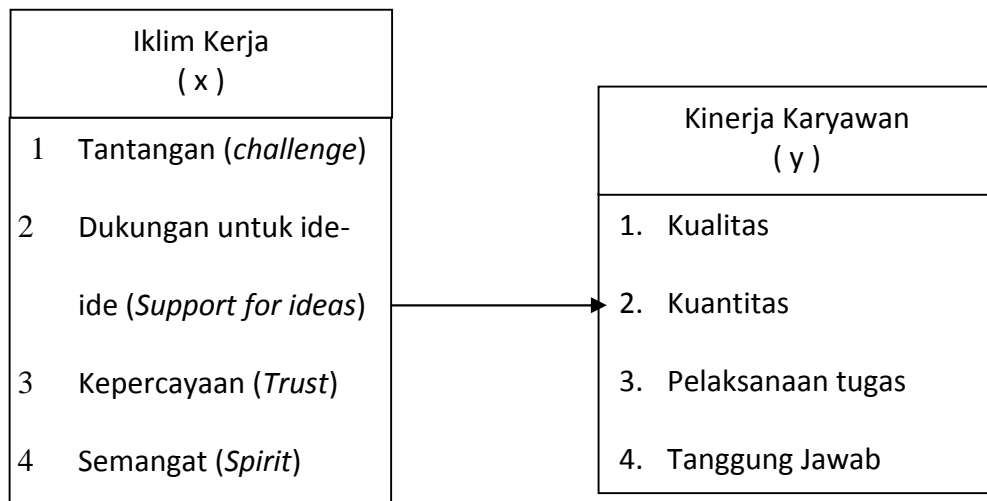
1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat

dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

H. Kerangka Pikir

Pengembangan kualitas iklim kerja diharapkan akan dapat memperoleh karyawan yang bisa memberikan prestasi yang menunjang kelanjutan akan suatu peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa.



I. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas , maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikiut :“ **Diduga iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa.**”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa Waktu penelitian yang dibutuhkan kurang lebih dua bulan, Mulai bulan Maret sampai bulan April 2018.

B. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah *survey* sedangkan metodenya yaitu *deskriptif kuantitatif*. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Effendi, 2004 : 3).

Metode penelitian survey adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yang melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta y merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi (Ali, 2008 : 5).

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif menjelaskan bahwa : Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dari saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif (*To describe*) : menggambarkan atau membeberkan (Arikunto, 2009 : 10). Hal ini sejalan yang dikemukakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Danang Sunyoto 2011: 63).

Berdasarkan pengertian pakar diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metod survey deskriptif cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dari penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran peranan motivasi kerja pegawai terhadap tingkat kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten gowa

C. Sumber Data

1. Data survey atau deskriptif analisis, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang berupa pengamatan terhadap orang yang meneliti pada PT. pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh melalui perusahaan dalam bentuk angka-angka. Atau membagikan koesioner terhadap karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa.

D. Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Hadi (2004:182), populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Adapun jumlah populasi pada PT. Pegadaian Cabang Pallangga Kabupaten Gowa adalah 15 karyawan.

Sample. Husein (2000:35) berpendapat bahwa sample adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 15 karyawan karena populasinya sedikit maka seluruh populasi yang ada pada PT. pegadaian cabang pallangga Kabupaten Gowa itu di jadikan sebagai sampel.

E. Defenisi Operasional Variabel

1. Menurut Ekvall dan Wirawan (2007:130), mengemukakan sembilan indikator iklim kerja, yaitu :
 - a. Tantangan (*challenge*)

Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
 - b. Kemerdekaan (*freedom*)

Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak.
 - c. Dukungan untuk ide-ide (*Support for ideas*)

Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru.
 - d. Kepercayaan (*Trust*)

Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.

e. Semangat (*Spirit*)

Dinamika dalam organisasi.

f. Keintiman

Kemudahan yang ada dalam organisasi.

g. Debat (*Debate*)

Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada dalam organisasi.

h. Konflik (*Conflicts*)

Adanya tensi personal dan kelompok.

i. Pengambilan Resiko (*Risk Taking*)

Kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi.

2. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

F. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui sejauh mana permasalahan dan memecahkan masalah yang dihadapi, maka analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear

Dengan Rumus

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Iklim Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat

Sejarah pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Belanda (VOC) mendirikan Bank van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816), Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat ("licentie stelsel"). Namun metode tersebut berdampak buruk pemegang lisensi menjalankan praktik rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu metode "licentie stelsel" diganti menjadi "pacth stelsel" yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, pacth stelsel tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama. Pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan apa yang disebut dengan "cultuur stelsel" di mana dalam kajian tentang pegadaian saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian

tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang gedung kantor pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di jalan Kramat Raya 162, Jakarta dijadikan tempat tawanan perang dan kantor pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang baik dari sisi kebijakan maupun struktur organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam bahasa Jepang disebut 'Sitji Eigeikyuku', Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

B. Visi dan Misi Perusahaan

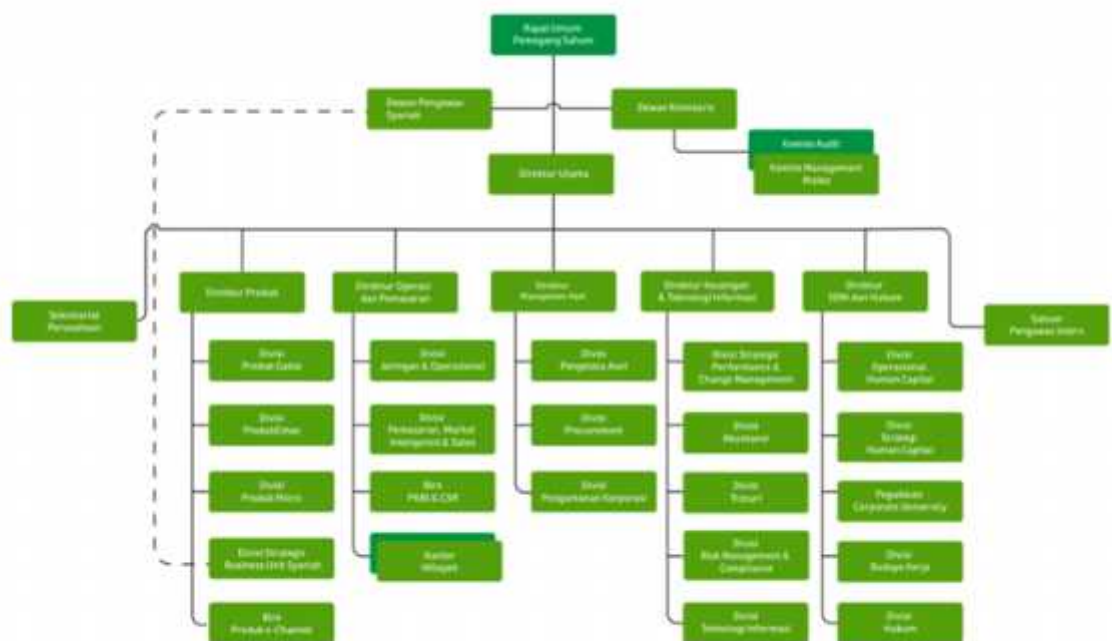
Visi pegadaian adalah sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

Misi pegadian adalah:

1. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

2. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
3. Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

C. Struktur organisasi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif data berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan Pegadaian cabang Palangga kabupaten Gowa dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung dari jumlah karyawan.

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta pengumpulan kuesioner dari karyawan dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari pihak yang terkait. Dengan populasi adalah seluruh karyawan Pegadaian cabang Palangga kabupaten Gowa.

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Pegadaian cabang Palangga kabupaten Gowa. Penulis menyebarkan kuesioner terhadap 15 responden, dimana responden merupakan karyawan/pegawai Pegadaian cabang Palangga kabupaten Gowa.

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Pekerjaan. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

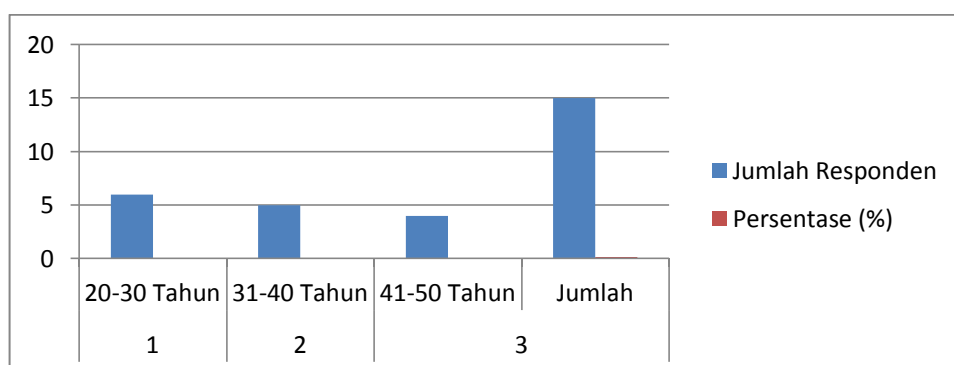
Identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 15 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

Tabel. 1
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No.	Nama	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	6	40%
2	31-40 Tahun	5	33,34%
3	41-50 Tahun	4	26,66%
Jumlah		15	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Gambar. 1
Karakteristik Responden berdasarkan berdasarkan Umur



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (40%), responden

dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (34%), sedangkan responden dengan umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (26%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pegadaian cabang Pallangga lebih banyak di dominasi oleh karyawan dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang (total 40% dari total responden).

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

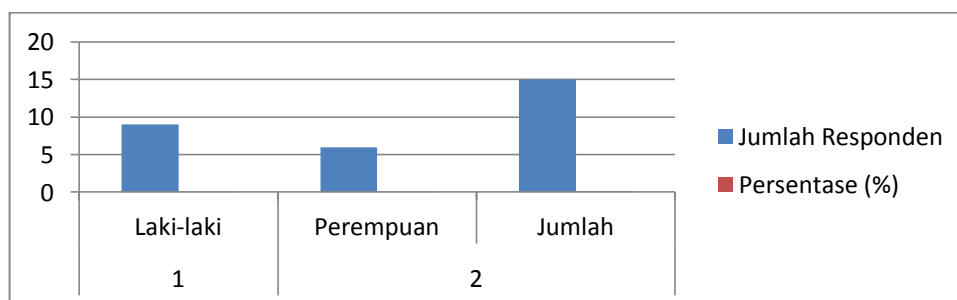
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokkan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 15 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel. 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	60%
2	Perempuan	6	40%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar. 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 60%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 40%. Hal ini dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

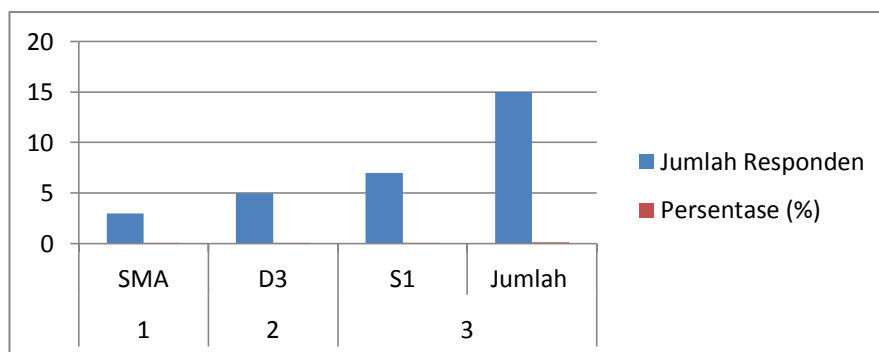
Deskripsi responden menurut pendidikan, yaitu pengelompokan responden berdasarkan pendidikan baik dari D3, S1, S2. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

Tabel. 3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	3	20%
2	D3	5	33%
3	S1	7	47%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar. 3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 20%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 33%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 41%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan pegadaian cabang Pallangga lebih banyak didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 7 orang (total 7% dari total responden).

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Dari uraian mengenai pengaruh iklim kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Iklim Kerja (X)

a. Iklim Kerja (Suasana)

- 1) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuanitas dengan pernyataan “Saya merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 4
Tanggapan Responden Mengenai Suasana Pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	77,46%
2	Setuju	4	4	16	22,54%
3	Kurang Setuju	3	-	-	-

4	Tidak Setuju	2	-	-	-
Sambungan.....					
No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden suasana pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 77,46% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, dan 22,54% “setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

- 2) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuanitas dengan pernyataan “Suasana lingkungan kerja saya saat ini sangat sesuai dengan yang saya harapkan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 5
Tanggapan Responden Mengenai Suasana Pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	77,46%
2	Setuju	4	4	16	22,54%
3	Kurang Setuju	3	-	-	-

4	Tidak Setuju	2	-	-	-
Sambungan.....					
No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden suasana pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 77,46% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, dan 22,54% “setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

- 3) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuanitas dengan pernyataan “Lingkungan kerja saya jauh dari suara bising kendaraan yang melintas” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 6
Tanggapan Responden Mengenai Suasana Pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	77,46%
2	Setuju	4	4	16	22,54%

3	Kurang Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
Sambungan.....					
No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden suasana pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 77,46% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, dan 22,54% “setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

b. Prestasi Kerja (Hubungan Kerja/Keintiman)

- 4) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai hubungan kerja/keintiman dengan pernyataan “Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 7
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Karyawan/Pegawai pada
Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	77,46%
2	Setuju	4	4	16	22,54%
3	Kurang Setuju	3	-	-	
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	71	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai hubungan kerja pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 77,46% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, dan 22,54%% “setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ad sebanyak 15 orang dengan total presentase 100%.

- 5) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai hubungan kerja/keintiman dengan pernyataan “Saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 8
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja/Keintiman
Karyawan/Pegawai pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	72,46%
2	Setuju	4	4	16	23,19%
3	Kurang Setuju	3	1	3	4,35%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai hubungan kerja pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 72,46% “sangat setuju” atau sebanyak 10 responden, 23,19% “setuju” atau sebanyak 4 responden, dan 4,35% “kurang setuju” atau sebanyak 1 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ad sebanyak 15 orang dengan total presentase 100%.

- 6) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai hubungan kerja/keintiman dengan pernyataan “Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 9
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja/Keintiman
Karyawan/Pegawai pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	73,53%
2	Setuju	4	4	16	23,53%
3	Kurang Setuju	3	-	-	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	68	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai hubungan kerja pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 73,53% “sangat setuju” atau sebanyak 10 responden, 23,53% “setuju” atau sebanyak 4 responden, dan 2,94% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ad sebanyak 15 orang dengan total presentase 100%.

- 7) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai hubungan kerja/keintiman dengan pernyataan “Saya tidak mengalami Hambatan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 10
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja/Keintiman
Karyawan/Pegawai pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	50	77,46%
2	Setuju	4	4	16	22,54%
3	Kurang Setuju	3	-	-	
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	71	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden suasana pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 77,46% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, dan 22,54% “setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

c. Iklim Kerja (Fasilitas)

- 8) Berdasarkan yang diperoleh dari responden mengenai fasilitas pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan pernyataan “organisasi tempat saya bekerja telah menyediakan fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 11
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Karyawan/Pegawai Pegadaian
cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	77,46%
2	Setuju	4	4	16	22,54%
3	Kurang Setuju	3	-	-	
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	71	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai fasilitas pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa bahwa 77,46% “sangat setuju” atau sebanyak 11 responden, dan 22,54% ”setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

- 9) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai fasilitas pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan pernyataan “Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 12
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Karyawan/Pegawai Pegadaian
cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	72,46%
2	Setuju	4	4	16	23,19%
3	Kurang Setuju	3	1	3	4,35%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	69	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai fasilitas pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa bahwa 72,46% “sangat setuju” atau sebanyak 10 responden, 23,19% “setuju” atau sebanyak 4 responden, dan 4,35% atau sebanyak 1 responden “kurang setuju” sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

10) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai fasilitas pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan pernyataan “fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikiut ini:

Tabel. 13
Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab Karyawan/Pegawai PT.
Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	73,53%
2	Setuju	4	4	16	23,53%
3	Kurang Setuju	3	-	-	
4	Tidak Setuju	2	1	2	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	68	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden fasilitas pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 73,53% “sangat setuju” atau sebanyak 10 responden, 23,53% “setuju” atau sebanyak 4 responden dan 2,94% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

1. Kinerja Karyawan (Y)

a. Kinerja Karyawan(Standar Waktu)

- 1) Berdasarkan daya yang diperoleh dari responden mengenai standar waktu pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

sesuai dengan standar waktu yang diberikan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 14
Tanggapan Responden Mengenai Standar Waktu Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	46,88 %
2	Setuju	4	7	28	43,75%
3	Kurang Setuju	3	2	6	9,37%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	64	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai standar waktu pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 46,88% “sangat setuju” atau sebanyak 6 responden, 43,75% “setuju” atau sebanyak 7 responden, dan 9,37% “kurang setuju” atau sebanyak 2 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

- 2) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai standar waktu pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan pernyataan “Saya merasa standar waktu yang telah ditentukan

sesuai dengan kemampuan saya dalam penyelesaian pekerjaan”
 maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 15
Tanggapan Responden Mengenai standar waktu Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	40,98 %
2	Setuju	4	7	28	49,90%
3	Kurang Setuju	3	2	6	9,84%
4	Tidak Setuju	2	1	2	3,28%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	61	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai standar waktu pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakann bahwa 40,98 % “sangat setuju” atau sebanyak 5 responden, 49,90% “setuju” atau sebanyak 7 responden, 9,84% “kurang setuju” atau sebanyak 2 responden, dan 3,28% “tidak setuju” atau 1 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

- 3) Berdasarkan daya yang diperoleh dari responden mengenai standar waktu pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa dengan

pernyataan “Saya merasa, dari standar waktu yang telah ditetapkan, pimpinan dapat mengetahui kinerja para pegawai” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel. 16
Tanggapan Responden Mengenai standar waktu Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	41,67%
2	Setuju	4	7	28	46,67%
3	Kurang Setuju	3	1	3	5%
4	Tidak Setuju	2	2	4	6,66%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai standar waktu pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 41,67% “sangat setuju” atau sebanyak 5 responden, 46,67% “setuju” atau sebanyak 7 responden, 5% “kurang setuju” atau sebanyak 1 responden, dan 6,66% “tidak setuju” atau 2 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

b. Kinerja Karyawan (Kepercayaan)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kepercayaan pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa “Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam perusahaan dapat meningkatkan semangat saya untuk berprestasi dalam bekerja” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

Tabel. 17
Tanggapan Responden Mengenai kepercayaan Karyawan/Pegawai Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	46,87%
2	Setuju	4	7	28	43,75%
3	Kurang Setuju	3	2	6	9,38%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	64	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kepercayaan pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa menyatakan bahwa 46,87% “sangat setuju” atau sebanyak 6 responden, dan 43,75% “setuju” atau sebanyak 7 responden, dan 9,38% “kurang setuju” atau 2 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang dengan total persentase 100%.

c. Kinerja Karyawan (instruksi kerja)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai instruksi kerjapada Pegadaian cabang Pallangga kabupten Gowa dengan pernyataan “menurut saya, selama ini para pegawai mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan oleh atasan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

Tabel. 18
Tanggapan Responden Mengenai Instruksi kerja Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	33,33%
2	Setuju	4	7	28	46,67%
3	Kurang Setuju	3	4	12	20%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai loyalitasinstruksi kerja pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa menyatakan bahwa 33,33% “sangat setuju” atau sebanyak 4 responden, 46,67% “setuju” atau sebanyak 7 responden, dan 20% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

d. Kinerja Karyawan (semangat kerja)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai semangat kerjanya pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa dengan pernyataan “Saya merasa hasil kerja dapat mencerminkan semangat kerja seorang pegawai” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

Tabel. 19
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	26,42%
2	Setuju	4	7	28	49,12%
3	Kurang Setuju	3	4	12	21,05%
4	Tidak Setuju	2	1	2	3,51%
Sambungan.....					
No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	57	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai semangat kerja pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa menyatakan bahwa 26,42% “sangat setuju” atau sebanyak 3 responden, 49,12% “setuju” atau sebanyak 7 responden,

21,05% “kurang setuju” atau sebanyak 4 responden, dan 3,51% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total responden dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase yang berpartisipasi 100%.

e. Kinerja Karyawan (inisiatif)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai inisiatif pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowadengan pernyataan “Menurut saya, inisiatif pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

Tabel. 20
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Karyawan/Pegawai Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	33,90%
2	Setuju	4	6	24	40,68%
3	Kurang Setuju	3	5	15	25,42%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	59	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai inisiatif pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa menyatakan bahwa 33,90% “sangat setuju”

atau sebanyak 4 responden, 40,68% “setuju” atau sebanyak 6 responden, dan 25,42% “kurang setuju” atau sebanyak 5 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

f. Kinerja Karyawan (kecepatan kerja)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kecepatan kerja pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa dengan pernyataan “Saya merasa salah satu unsur dalam menilai produktivitas seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

Tabel. 21
Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan Kerja Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	46,88%
2	Setuju	4	7	28	43,75%
3	Kurang Setuju	3	2	6	9,37%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Jumlah		15	64	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kecepatan kerja pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa menyatakan bahwa 46,88% “sangat setuju” atau sebanyak 6 responden, 43,75% “setuju” atau sebanyak 7 responden, dan 9,37% “kurang setuju” atau sebanyak 2 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

g. Kinerja Karyawan (disiplin kerja)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai disiplin kerja pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa dengan pernyataan “Saya merasa disiplin kerja yang diterapkan selama ini mampu meningkatkan kinerja karyawan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

Tabel. 22
Tanggapan Responden Mengenai disiplin kerja Karyawan/Pegawai
Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	40,32%
2	Setuju	4	7	28	45,16%
3	Kurang Setuju	3	3	9	15,52%
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		15	62	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowamenyatakan bahwa 40,32% “sangat setuju” atau sebanyak 5 responden, 45,16% “setuju” atau sebanyak 7 responden, dan 15,52% “kurang setuju” atau sebanyak 3 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 15 orang responden dengan total persentase 100%.

C. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y) pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa yang dinyatakan dalam bentuk fungsi. Dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dibawah ini:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X = Iklim Kerja

Y= Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Berdasarkan perhitungan tabel kerja pada lampiran maka dapat diperoleh masing - masing sebagai berikut:

$$\Sigma X = 700 \quad \Sigma X^2 = 32950 \quad \Sigma XY = 28.200$$

$$\Sigma Y = 600 \quad \Sigma Y^2 = 24200$$

Sebelumnya, menghitung nilai a menggunakan rumus dibawah ini:

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

$$a = \frac{600 - 0,706 \cdot 700}{15}$$

$$a = \frac{600 - 494,1176}{15}$$

$$a = \frac{105,88}{15}$$

$$a = 7,058$$

Kemudian, mencari nilai b dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{15 \cdot 28.200 - 700 \cdot 600}{15 \cdot 32950 - (700)^2}$$

$$b = \frac{423000 - 420000}{494250 - 490000}$$

$$b = \frac{3000}{4250}$$

$$b = 0,706$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi nilai penilaian prestasi iklim kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,058 + 0,706 x$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi diatas sebesar 7,058. Nilai tersebut berarti jika variabel penilaian prestasi iklim kerja (X) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,058.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X (b) dari persamaan regresi diatas sebesar 0,706. Hal ini mengandung arti jika variabel iklim kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706 dan sebaliknya, jika variabel penilaian iklim kerja (X) berkurang sebesar 1, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga turun sebesar 0,706.

D. Analisis Korelasi Product Moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara Penilaian Prestasi Iklim Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan(Y) pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa. Persamaan Korelasi Product Moment (Hadi 1983:293) dengan formulasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Untuk menghitung masing-masing komponen rumus diatas maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma xy = \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 28.200 - \frac{(700)(600)}{15}$$

$$= 28.200 - \frac{420000}{15}$$

$$= 28.200 - 28.000$$

$$= 200$$

$$\Sigma x^2 = \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}$$

$$= 32950 - \frac{(700)^2}{15}$$

$$= 32950 - \frac{490000}{15}$$

$$= 32950 - 32666,67$$

$$= 283,33$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$= 24.200 - \frac{(600)^2}{15}$$

$$= 24.200 - \frac{360000}{15}$$

$$= 24.200 - 24000$$

$$= 200$$

Dari hasil korelasi diatas kemudian dimasukkan pada rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{200}{\sqrt{(283,33)(200)}}$$

$$r_{xy} = \frac{200}{\sqrt{56666}}$$

$$r_{xy} = \frac{200}{238,0462}$$

$$r_{xy} = 0,840$$

Tabel. 23
Tabel interpretasi Indeks Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
±0,80 – 1,00	Sangat Kuat
±0,60 – 0,779	Kuat
±0,40 – 0,59	Cukup Kuat
±0,20 – 0,399	Rendah
±0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasinya yaitu: variabel Iklim Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil Koefisien Korelasi sebesar 0,840 atau mempunyai korelasi sangat kuat.

Dari hasil pengolahan data diperoleh korelasi kuat antara variabel Iklim kerja (X) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,840. Ini merupakan bahwa semakin tinggi kinerja karyawanPegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa semakin berpengaruh pada iklim kerja karyawan.

E. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) dengan variabel (Y), digunakan analisis koefisien determinasi dengan formulasi sebagai berikut:

$$\mathbf{KP = r^2 \times 100\%}$$

Dimana : KP = Nilai Koefisien Determinasi

$$r^2 = \text{Nilai Koefisien Korelasi}$$

Berdasarkan nilai r_{xy} maka dapat dihitung pengaruh variabel kualitas pelayanan (X) terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KP} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,840)^2 \times 100\% \\ &= 0,7056 \times 100\% \\ &= 70,56\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh bahwa variabel Iklim Kerja (X) memberi pengaruh sebesar 70,56% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 29,44% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Uji Signifikan

Setelah koefisien korelasi (r_{xy}) telah diketahui maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Untuk maksud tersebut teknik yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan test signifikan yaitu membandingkan indeks korelasi antara r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk mengetahui besarnya r tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$df = N - nr \quad df = 15 - 2 = 13$$

Dengan memeriksa tabel nilai “ r ” product moment dapat diketahui bahwa df sebesar 38 pada taraf signifikan 5% = 0,553 dan pada taraf signifikan 1% = 0,684. Oleh karena itu, r hitung lebih besar dari r tabel ($0,840 > 0,553$) pada taraf signifikan 5%. Maka hipotesis yang diajukan, yang menyatakan “ diduga bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa adalah signifikan.

G. PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari atas variabel penilaian iklim kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan untuk mengukur secara kuantitas yaitu analisis regresi linear sederhana dengan persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,058 + 0,706 x$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi diatas sebesar 7,058. Nilai tersebut berarti jika variabel penilaian iklim kerja (X) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,058. Sedangkan Nilai koefisien regresi untuk variabel X (b) dari persamaan regresi diatas sebesar 0,706. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel iklim kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706 ataupun sebaliknya, jika variabel iklim kerja (X) berkurang sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga turun sebesar 0,706.

Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh bahwa korelasi antara variabel Iklim Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,840 atau kategori korelasi sangat kuat. Berarti bahwa semakin tinggi nilai iklim kerja (X) maka akan diikuti dengan oleh tingginya variabel kinerja karyawan (Y) Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa.

Dengan adanya tabel nilai “r” product moment dapat diketahui bahwa df sebesar 13 pada taraf signifikan 5% = 0,553 dan pada taraf signifikan 1% = 0,684.

Oleh karena itu, r hitung lebih besar dari r tabel ($0,840 > 0,553$) pada taraf signifikan 5%. Maka hipotesis yang diajukan, yang menyatakan “diduga bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa adalah signifikan.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi (KP) diperoleh bahwa variabel iklim kerja (X) memberi pengaruh sebesar 70,56% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 29,44% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yaitu: nilai koefisien korelasi sebesar 0,840, atau korelasi sangat kuat, uji signifikansi r hitung lebih besar dari r tabel ($0,840 > 0,553$), nilai koefisien determinasi (KP) yakni variabel penilaian iklim kerja (X) berpengaruh sebesar 70,56% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan persamaan regresi bahwa jika variabel iklim kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706 ataupun sebaliknya, jika variabel iklim kerja (X) berkurang sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,706. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan, yang menyatakan “diduga bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian cabang Pallangga Kabupaten Gowa” **dapat diterima**”.

Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Rani (2012 : 1389) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut ini dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa diperoleh $Y = 7,058 + 0,706 x$. Nilai konstanta (a) sebesar 7,058, diartikan bahwa jika variabel iklim kerja (X) bernilai 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,058 sedangkan, nilai koefisien regresi sebesar 0,706, diartikan bahwa jika variabel iklim kerja (X) meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706 satuan atau sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa mempunyai korelasi sangat kuat yaitu 0,840 atau r_{tabel} sebesar 0,553 pada taraf signifikan 5% dan 0,684 pada taraf signifikan 1%.
3. Berdasarkan hasil hitungan koefisien determinasi yaitu diperoleh bahwa variabel iklim kerja (X) memberi pengaruh sebesar 70,56% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 29,44% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa, penulis menyampaikan beberapa saran berikut:

1. Pimpinan Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa sebaiknya lebih meningkatkan dan menciptakan suasana nyaman agar dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.
2. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila pegawai berprestasi maupun pemberian hukuman apabila pegawai melakukan kesalahan.
3. Seharusnya pimpinan Pegadaian cabang Pallangga kabupaten Gowa hendaknya lebih meningkatkan interaksi dengan seluruh karyawan sehingga tercipta iklim kerja yang nyaman sehingga akan lebih optimal dan berpengaruh terhadap karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus sunyoto Mangkunegara. 2005. PPSDM. Bandung : Refika Aditama
- Ali Hasan, 2008. *Marketing*, Yogyakarta : MedPress
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama
- Anwar Prabu Mangkunegaran, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Refika Aditama
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta
- Bilson Simamora, 2003, *Membongkar Kotak Hitam Konsumen* ,Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith dan J. W. Newstrom, 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: di Terjemahkan oleh Agus Dharma, Erlangga.
- Effendi, I. 2004. *Pengantar Akuakultur*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Fahmi, Irham (2010) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metod Handoko, T. H, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Handoko, T. H, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitshal, 2008. *Manajemen Sumber Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryani, Sumantri, 2001. *Perilaku Organisasi* , Bandung: Universitas Padjadjaran

- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Shadily, Hasan.1992..*Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Suryani, Sumantri, 2001. *Perilaku Organisasi* , Bandung: Universitas Padjadjaran
- Umar, Husen, 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. SUN. Jakarta
- Wahyudi Kumorotomo, 1996, *Etika Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga.Rajawali Pers, Jakarta
- Wirawan, (2007). *Budaya Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat

LAMPIRAN KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Kelas :

Jenis Kelamin :

Usia :tahun

Jenjang pendidikan : SMA D3
 S1 S2

Petunjuk isian :

Berilah tanda centang () pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran Anda !

Keterangan :

- SS (Sangat Setuju) dengan skor 5
- S (Setuju) dengan skor 4
- R (Ragu-ragu) dengan skor 3
- TS (Tidak Setuju) dengan skor 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1

No.	FAKTOR IKLIM KERJA (X)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi.					
2.	Suasana lingkungan kerja saya saat ini					

	sangat sesuai dengan yang saya harapkan.					
3	Lingkungan kerja saya jauh dari suara bising kendaraan yang melintas.					
4	Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.					
5	Saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis.					
6	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya.					
7	Saya tidak mengalami Hambatan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.					
8	Organisasi tempat saya bekerja telah menyediakan fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai.					
9	Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.					
10	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.					

No.	FAKTOR KINERJA PEGAWAI (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.					

2	Saya merasa standar waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kemampuan saya dalam penyelesaian pekerjaan.					
3	Saya merasa, dari standar waktu yang telah ditetapkan, pimpinan dapat mengetahui kinerja para pegawai.					
4	Suasana saling percaya, saling hormat menghormati serta saling harga menghargai didalam perusahaan dapat meningkatkan semangat saya untuk berprestasi dalam bekerja.					
5	Menurut saya, selama ini para pegawai mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan oleh atasan.					
6	Saya merasa hasil kerja dapat mencerminkan semangat kerja seorang pegawai.					
7	Menurut saya, inisiatif pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya merasa salah satu unsur dalam menilai produktivitas seorang pegawai adalah dengan kecepatan kerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
9	Saya merasa disiplin kerja yang diterapkan selama ini mampu meningkatkan kinerja karyawan.					

Lampiran 2

TABEL DISTRIBUSI DATA TENTANG IKLIM KERJA (X)

Daftar Responden		Item Nomor / Skor Jawaban											
No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		rata-rata
1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
7		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
8		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
9		5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	45	4.5
10		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
11		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
12		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
13		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
15		5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	45	4.5
	N= 15											700	

TABEL DISTRIBUSI DATA TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

Daftar Responden		Item Nomor / Skor Jawaban										
No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9		rata-rata
1		5	5	5	5	3	2	5	5	5	45	4.444444
2		3	2	5	5	5	5	5	5	5	45	4.444444
3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
5		5	5	2	3	5	5	5	5	5	45	4.444444
6		5	5	5	5	3	3	3	3	3	35	3.888889
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8		4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	3.888889
9		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
11		3	3	3	5	5	3	3	5	5	35	3.888889
12		5	5	5	3	3	3	3	5	3	35	3.888889
13		5	5	5	5	3	3	3	3	3	35	3.888889

14		5	3	2	5	5	5	5	5	5	45	4.444444
15		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
	N= 15										600	

TABEL OLAH DATA REGRESI SEDERHANA

NO.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	50	45	2500	2025	2250
2	50	45	2500	2025	2250
3	50	40	2500	1600	2000
4	50	40	2500	1600	2000
5	50	45	2500	2025	2250
6	40	35	1600	1225	1400
7	50	40	2500	1600	2000
8	50	40	2500	1600	2000
9	45	40	2025	1600	1800
10	50	40	2500	1600	2000
11	40	35	1600	1225	1400
12	40	35	1600	1225	1400
13	40	35	1600	1225	1400
14	50	45	2500	2025	2250
15	45	40	2025	1600	1800
Jumlah	700	600	32950	24200	28200