



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN *REWARD*, DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIGROUP JEMBER**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi  
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

**Di Ajukan Oleh :**

**SHERLY NEVA RIVELLA**

**NIM 20.104904**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS E KONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**2024**

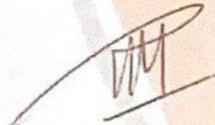
**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, DISIPLIN KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP JEMBER”**

Nama : Sherly Neva Rivella  
NIM : 20.104904  
Program Studi : Manajemen  
Minat Studi : Manajemen Bisnis  
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia

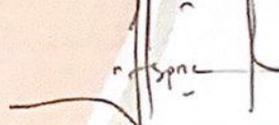
**Disetujui oleh:**

Dosen Pembimbing Utama



**Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.**  
NIDN : 0007106601

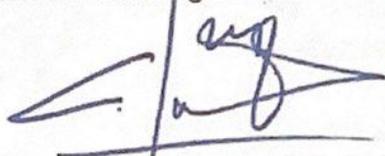
Dosen Pembimbing Asisten



**Nely Supeni S.E., M.M**  
NIDN : 0722128103

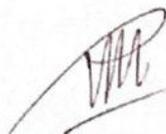
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



**Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P**  
NIDN : 0008077101

Kaprodi Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



**Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.**  
NIDN : 0007106601

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA, DISIPLIN KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP JEMBER”**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi pada

Hari : Sabtu, 06 Juli 2024

Jam : 08.00 - Selesai

Tempat : Ruang Ujian Skripsi ITS Mandala

Disetujui oleh tim penguji skripsi

Saiful Amin, S.E., M.M.  
Ketua Penguji

: .....

Nely Supeni, S.E., M.M.  
Sekretaris Penguji

: .....

Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.  
Anggota Penguji

: .....

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.  
NIDN : 0008077101

Ketua Program Studi Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.  
NIDN : 0007106601

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sherly Neva Rivella

Nim : 20104904

Program studi : Manajemen

Minat studi : Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember” merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Dan apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya karya ilmiah (skripsi) yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember, 04 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Sherly Neva Rivella

## MOTTO

### *In the Name of Jesus Christ*

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari esok. Karena hari esok punya kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari, cukuplah untuk sehari”

(Matius 6 : 34)

“Dia memberi kekuatan kepada yang lelah dan menambah semangat kepada yang tiada berdaya”

(Yesaya 40:29)

“坚持不懈，一切皆有可能” (Perseverance, everything is possible) ”

“If you never bleed, you're never gonna grow”

(Taylor Swift)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Jember**” sebagai salah satu syarat untuk mencapai sarjana S1 Ekonomi minat studi Manajemen Bisnis program studi Manajemen di Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

Saya menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna karena kodrat manusia (penulis) tidak lepas dari berbuat kesalahan dan kekurangan yang diakibatkan adanya keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir ini terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan baik moril dan materil secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo. S.E., M.M., MSi selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember yang telah memberikan ijin penelitian kepada peneliti.
2. Bapak Muhammad Firdaus. S.P., M.M., MSi selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember yang telah memberikan ijin penelitian kepada peneliti

3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah. S.E., M.P., selaku ketua prodi manajemen sekaligus selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak membantu saya dalam memberikan bimbingan, saran, bantuan dan juga pengarahan hingga skripsi ini dapat tersusun.
4. Ibu Nely Supeni, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah banyak membantu saya dalam memberikan bimbingan, saran, bantuan dan juga pengarahan hingga skripsi ini dapat tersusun.
5. Segenap Dosen dan akademika Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
6. Segenap keluarga besar saya, terutama Papa dan Mama yang sudah mendukung dalam segala hal dan motivasi semangat selama saya berkuliah.
7. Teruntuk teman-teman seperjuangan Shaanxi, Wang Lan, Meilin, Xindiya, Avant, Yalon, Lin Wancong, Keyinuo, Li Fa Er, Pu Pang Yen, Jin Shi, Huang Fu, Mark dan Manager Asrama yang sudah memberi warna-warni pada kehidupan saya dan motivasi semangat selama saya berada di China dan sampai saat ini
8. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Ha he ho, Nauli, Cyra, Kiky, Vina, Serlina, Mila, dan Hilda yang berjuang Bersama dari awal perkuliahan hingga saat ini.
9. Teruntuk grup VIP, Sheila Cyra dan Kiky Tutik yang selama perkuliahan selalu memberikan support satu sama lain.

10. Segenap warga Abuy, Mbak Dinda, Daniel, Cheli dan Oik, terima kasih karena telah memberikan support selama ini
11. Teman-teman UKMPKK ITS Mandala, Ko Yong, Nauli, Kak Galuh, Stevanus, Lucky yang telah berjuang Bersama dan memberikan pengalaman berarti selama berkuliah dan berorganisasi
12. Terima kasih kepada kekasih saya Wildan Arif Pambudi yang selalu memberikan support dan motivasi dalam proses pengerjaan skripsi ini.
13. Teruntuk teman-teman dan kerabat yang tidak bisa saya sebut satu-satu disini, Terima kasih sebanyak-banyaknya karena telah mendukung dan melihat perjalanan hidup saya selama kuliah dan juga selalu memberi dorongan untuk terus melangkah lebih maju.
14. Sherly Neva Rivella, *last but not least*, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena sudah bertanggung jawab dengan napa yang sudah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta selalu menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan, pertahankan semangat seperti ini untuk melangkah ketahap kehidupan selanjutnya.

Jember, 06 Juni 2024

Penulis,

Sherly Neva Rivella

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Batasan Masalah .....	8
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Peneliti Terdahulu Yang Relevan .....	10
2.2. Kajian Teori .....	19
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.2.2 Gaya Kepemimpinan .....	22
2.2.6 <i>Punishment</i> .....	33
2.2.7 Kinerja Karyawan .....	36
2.3 Kerangka Konseptual .....	39
2.4 Hipotesis .....	40
<b>BAB III .....</b>	<b>44</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>

3.1 Gambaran Objek Penelitian.....	44
3.1.1 Profil Perusahaan.....	44
3.1.2 Struktur Organisasi.....	46
3.2 Populasi dan Sampel .....	46
3.2.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel.....	47
<b>3.3 Jenis Penelitian dan Sumber Data .....</b>	<b>47</b>
3.4 Identifikasi variabel penelitian .....	48
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	49
3.5.1 Gaya Kepemimpinan(X1) .....	49
3.5.2 Lingkungan kerja(X2) .....	50
3.5.3. Disiplin kerja (X3) .....	51
3.5.4. <i>Reward</i> (X4) .....	52
3.5.5 <i>Punishment</i> (X5) .....	53
3.5.6 Kinerja Karyawan (Y).....	54
3.6 Metode Pengumpulan Data : .....	55
3.7 Metode Analisis Data.....	57
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	57
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	60
3.7.4 Koefisien determinasi.....	62
3.7.5 Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB IV.....</b>	<b>64</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	64
4.1.1. Gambaran Umum Responden penelitian .....	64
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
4.2 Analisis Hasil Penelitian .....	78
4.2.1 Uji Instrumen Data .....	78
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.2.4 Koefisien Determinasi.....	86
4.2.5 Uji Hipotesis .....	87
4.3 Interpretasi .....	91

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	91
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	93
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	94
4.3.4 Pengaruh <i>Reward</i> (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	96
4.3.5 Pengaruh <i>Punishment</i> (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	97
4.3.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> secara simultan terhadap Kinerja Karyawan .....	99
<b>BAB V .....</b>	<b>100</b>
5.1 Simpulan .....	100
5.2 Implikasi .....	101
5.3 Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual</b> .....	39
<b>Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024</b> .....	64
<b>Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Tahun 2024</b> .....	65
<b>Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan Tahun 2024</b> .....	66
<b>Tabel 4. 4 FIFGROUP Jember Frekuensi Jawaban Gaya Kepemimpinan</b> ..	67
<b>Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja</b> .....	69
<b>Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja</b> .....	71
<b>Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap REWARD</b> .	73
<b>Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap PUNISHMENT</b> .....	75
<b>Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap PUNISHMENT</b> .....	77
<b>Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas FIFGROUP Jember</b> .....	79
<b>Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas</b> .....	80
<b>Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas</b> .....	81
<b>Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas</b> .....	82
<b>Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas</b> .....	83
<b>Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	84
<b>Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi</b> .....	87
<b>Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)</b> .....	88
<b>Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis t (parsial)</b> .....	88
<b>Tabel 4. 19 Hasil Uji f (Simultan)</b> .....	90



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>39</b>
<b>Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>46</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Pengantar Kuesioner
- LAMPIRAN 2 : Tabulasi Data
- LAMPIRAN 3 : Deskriptif Responden
- LAMPIRAN 4 : Deskriptif Variabel Penelitian
- LAMPIRAN 5 : Hasil Uji Validitas
- LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- LAMPIRAN 7: Hasil uji asumsi klasik, uji regresi linier, hipotesis
- LAMPIRAN 8: Tabel r, Tabel distribusi F, Tabel distribusi t



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara, dan kuesioner terhadap 45 responden dengan Teknik sampel jenuh, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi). Dari analisis menggunakan regresi diperoleh bahwa hasil dari uji F variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, reward, dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian uji t pada penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan *punishment* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, *Reward*, *Punishment*, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Reward and Punishment on employee performance. The research method used is quantitative. In this study, data was collected with tools in the form of observations, interviews, and questionnaires for 45 respondents with a saturated sample technique, which aimed to find out the respondents' perception of each variable. The analysis used includes data instrument tests (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, and determination coefficient test). From the analysis using regression, it was obtained that the results of the F test of the variables of leadership style, work environment, work discipline, reward, and punishment had a simultaneous effect on employee performance. Meanwhile, the results of the t-test research in this study showed that the variables of work environment, work discipline, and reward had a positive and significant effect on employee performance, while the variables of leadership style and punishment had no positive and significant effect.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Reward, Punishment, Employee Performance.*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu pusat perhatian bagi perusahaan pada masa di era globalisasi dengan persaingan yang ketat, hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat mendidik sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan adanya karyawan yang profesional, hal ini yang mendorong adanya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola perusahaan yang bersih. Perusahaan membutuhkan pekerja yang terampil dan bertujuan untuk mendukung kinerja bisnis lebih cepat dibandingkan pekerja yang kurang terampil. Menurut Purwanto (2014:160), kinerja karyawan juga tergambar sebagai hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini yang mendorong setiap instansi mengembangkan wacana perlunya reformasi dalam kinerja karyawan dalam melalui kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi semua anggota kelompok yang akan membentuk kepemimpinannya. Menurut Kartono (2013:187), kepemimpinan seorang pemimpin menjadi hal utama dalam membentuk pribadi karyawan dan dapat menuntun perusahaan menjadi lebih maju. Seorang pemimpin juga harus selalu memperbarui prosedur dan aturan, di mana aturan dan prosedur tersebut dapat menjadi keuntungan bagi karyawan. Menurut Cindy Wahyu (2021) pemimpin sebaiknya tetap mempertahankan dan memperhatikan gaya kepemimpinannya agar bisa terus mempengaruhi kenaikan kinerja keuangan sehingga perusahaan bisa tetap stabil dan maju dengan baik. Menurut William H. Newman (1968) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik dari segi perorangan maupun kelompok. Karyawan memerlukan adanya fasilitas lebih dari perusahaan, hal ini juga harus di pikirkan oleh seorang pemimpin dikarenakan kesejahteraan karyawan adalah kesejahteraan pemimpin juga, hal ini yang mendorong bahwa perlu

adanya *Reward* bagi karyawan yang memenuhi target yang diberikan atasan. Menurut Prasetyo Edi (2020) Suatu perusahaan diharapkan dalam pemberian *reward* dapat lebih peka dengan apa yang sudah diberikan karyawan untuk perusahaan

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu factor yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik juga bagi sekitarnya terutama dalam lingkup perusahaan. Menurut (Sugandha, 2019) Perusahaan banyak mengalami masalah seperti : kondisi lingkungan, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan dan rancangan kerja sehingga diperlukan penanganan khusus dan tidak menjadikan beban kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Badrianto Yuan (2022) perusahaan saat ini memiliki lingkungan kerja yang kurang lengkap untuk menunjang para karyawan untuk bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di FIFGRUP Jember sendiri ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap sukarela karyawan terhadap panggilan akan tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap suatu pekerjaan. Disiplin karyawan di FIFGROUP Jember juga harus di tingkatkan sebaik mungkin terutama dalam hal kesadaran kerja akan tugas tanggung jawab, Kedisiplinan kerja juga dipicu oleh pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi organisasi menuju target atau tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Ariesni Selvi (2021) jika disiplin kerja pada suatu

perusahaan telah diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut

Reward adalah komponen berikutnya yang mempengaruhi kinerja pekerja. Reward adalah penghargaan berupa hadiah yang diberikan karyawan yang telah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Slameto (2013:169), pemberian *Reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya perlu ditekankan bahwa *Reward* tidak hanya diukur dengan materi tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia dan lingkungan organisasi pada saat manusia terangsang dengan keuntungan ekonomi (*economic Rewards*), jika hak berkaitan dengan *Reward* sebagai kepuasan kerja dan peningkatan kinerja, maka perlu adanya *Punishment* sebagai penjamin kesalahan dan penurunan kinerja. *Reward* bisa dikatakan sebagai motivasi, Selain itu, *reward* bertujuan untuk mendorong seseorang untuk lebih terlibat dalam meningkatkan atau memperbaiki pencapaian mereka.

Menurut Purwanto (2014:25), *reward* merupakan suatu sarana untuk mendidik pegawai agar mereka merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, mendapat penghargaan, agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik kembali, dan agar kedisiplinan pegawai semakin meningkat. Semakin baik perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya maka akan semakin disiplin karyawan tersebut dalam perusahaan. *Punishment* adalah bentuk hukuman yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh seorang

pimpinan atau atasan untuk tindakan yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Slameto (2013: 169), *punishment* harus diberikan setelah mempertimbangkan secara akurat dan hati-hati setiap aspek yang terkait dengan situasi. manajer dapat memberikan hukuman, yang membuat lebih sering pekerja dihargai untuk tindakan yang baik.

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik pula, hal ini dapat memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan untuk selalu konsisten dan memaksimalkan kinerjanya yang akan diperhatikan oleh perusahaan dan dapat mempengaruhi kemampuan seperti penerapan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Displin Kerja, *Reward* dan *Punishment*. Menurut Syakarni (2017), sangat penting suatu perusahaan untuk tidak hanya mempertahankan laba yang lebih tinggi tetapi juga harus memperhatikan kinerja karyawan.

Pada FIFGROUP Jember karyawan yang dipekerjakan seharusnya sesuai dengan bidangnya agar karyawan dapat menunjukkan profesionalitasnya dalam bekerja. Jika karyawan bekerja sesuai bidang maka karyawan dapat memenuhi target dan mendapat *Reward* dan sebaliknya jika karyawan tidak bekerja sesuai bidang tidak mudah untuk mencapai target bahkan bisa mendapat *Punishment* dari perusahaan, hal ini membuat karyawan tidak memiliki semangat kerja sehingga kinerja karyawan tidak terbentuk.

Penerapan sistem Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pemberian *Reward* dan *Punishment* menjadi perhatian para pejabat perusahaan untuk memenuhi standar operasional di FIFGROUP Jember guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis berkeinginan melakukan penelitian untuk mengetahui apakah karyawan membutuhkan sistem gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* yang adil agar berpengaruh bagi kinerja karyawan dan juga untuk keuntungan perusahaan pada FIFGROUP Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka di dapat banyaknya karyawan pada FIFGROUP Jember yang masih memerlukan sistemn penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* secara adil. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

- e. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- f. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *Reward* terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan ,Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Reward, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Jember.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward*, *Punishment* Dan Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Jember.

### **b. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memperoleh gelar sarjana dan menambah wawasan bagi peneliti karena dapat menerapkan ilmu selama masa perkuliahannya terutama dalam bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, *Reward*, *Punishment* pada kinerja karyawan

### **c. Bagi Almamater**

Hasil dari peneliti ini diharapkan dapat dijadikan pengaplikasian wawasan dan pengetahuan baru dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Untuk memastikan bahwa tujuan penelitian dapat dicapai secara efektif, masalah yang akan diselidiki akan memiliki batasan. Beberapa batasan masalah yang akan ditetapkan adalah sebagai berikut:

.Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Responden yang di pilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada FIFGROUP di cabang Jember.
- b. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2024.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Peneliti Terdahulu Yang Relevan**

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan tujuan untuk mempertimbangkan dan mendukung pelaksanaan penelitian ini. Dalam penelitian sebelumnya, beberapa faktor yang berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, hadiah, dan hukuman dibahas.,yang diantaranya sebagai berikut.

1. (Edi Prasetyo,2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Bersama Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, reward, dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV baik secara bersamaan maupun sebagian. Kemitraan di Surabaya. Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan CV Karya Bersama di Surabaya. Pada penelitian ini dilakukan pengambilan sampel probabilitas dengan menggunakan rumus Slovin dengan hasil Edi yaitu 50 partisipan. Metode penelitian menggunakan berbagai teknik analisis regresi linier. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa variabela independen, yaitu variabela gaya kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman, mempunyai dampak yang signifikan secara bersamaan.
2. (Wishiantara, Sujana, Nivarini. 2020) *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIF*

*GROUP Cabang Kuta*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIFGROUP cabang Kuta. Sampel dalam penelitian ini 61 orang dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dengan metode kuisioner. Menurut hasil penelitian ini, yang menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. (Andreyan, Slamet, Rahman. 2020) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT. BPR Delta Lamongan. Pengumpulan data dengan metode kuisioner. Menurut hasil penelitian ini, yang menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Simanjutak, Tarmizi, Perkasa. 2023) *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Antilope Madju Puri Indah)* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antilope

Madju Puri Indah. Sampel dalam penelitian ini 100 orang. Pengumpulan data dengan metode kuisioner. Menurut hasil penelitian ini, yang menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. (Cindy Wahyu Pradini,Sri Luayyi,Puji Rahayu.2023)*Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Keuangan denagn Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Moderating CV. Barokah.* Dengan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel moderasi, penelitian ini mencoba untuk memastikan dampak gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja keuangan. Perusahaan CV menjadi tempat studi kasus ini. Barokah tahun 2020–2021 yang terdiri dari variabel (X) seperti penghargaan, gaya, dan kepemimpinan. Selain itu. Sanksi, kinerja pegawai (variabel Z), dan kinerja keuangan (Y). Strategi pengambilan sampel menggunakan pendekatan probabilitas sampling dan jenis sampel acak dasar (simple random sampling). Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja keuangan, sementara *Reward* secara fundamental memengaruhi kinerja keuangan, dan kinerja keuangan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *Punishment*.
6. (Moch Irvan Rusyadi.2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas*

*Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang*. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, *Reward*, *Punishment*, dan kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 47 pegawai Dinas Perumahan, kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap pegawai Dinas Perumahan, kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Malang. Namun kinerja pegawai Dinas Perumahan, Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang sedikitnya tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sebagian dipengaruhi oleh imbalan, dan sebagian dipengaruhi oleh hukuman.

7. (Triselle Hermasicha.2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja personel PT dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment*. Juara Cakra Timika. PT. Chakra Jawara Timika mempekerjakan 190 orang sebagai populasi penelitian. Algoritma Slovin digunakan sebagai strategi pengambilan sampel probabilitas

dalam penelitian ini, menghasilkan 66 responden sebagai hasilnya. Uji F, uji t, dan uji dominasi digunakan dalam analisis regresi linier berganda sebagai bagian dari metodologi penelitian, dengan ambang signifikansi 5%. Konsep dan temuan penelitian menunjukkan pengaruh besar dari reward, punishment, dan gaya kepemimpinan. Variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, berdasarkan temuan regresi linier berganda.

8. (Dennis Salsa Tiara.2023) *Pengaruh Kepemimpinan,Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 By Pass Padang.*Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 By Pass Padang. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Auto 2000 By Pass Padang yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.
9. (Hasanah, Nandya. 2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, Lingkungan

kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Probolinggo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan metode kuisioner. Menurut hasil penelitian ini, yang menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. (Souisa Johanis.2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. Seluruh partisipan dalam penelitian ini merupakan pekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Karena setiap anggota populasi, atau 90 responden, dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah non-probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja, dan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja.

11. (Ningrumsari,2020) "*Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan,Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di PT Dutabuat Pakarperkasa Surabaya. Populasinya berjumlah 300 orang karyawan, dan dipilih secara acak sebanyak 75 orang dengan menggunakan teknik purposive random sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi linier bergandadigunakan dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kecil. Budaya tempat kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada saat yang bersamaan.
12. (Kusumayanti Keki 2020) "*Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja,Gaya Kepemimpinan*" Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *output* pegawai pemerintah yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan sebanyak 51 responden, yang mengambil sampel seluruh populasi dalam penyelidikan ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa selain

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga menunjukkan suasana kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya berjalan dengan baik dan baik

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian/Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Edi Prasetyo.2019	-Metode penelitian kuantitatif -Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda	Objek penelitian pada CV Karya Bersama Surabaya
2.	Kusumayanti Kevi,2020	-Metode penelitian kuantitatif -Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh.	-Tahun penelitian -Objek penelitiannya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam
3.	Ningrumsari,2020	-Variabelnya yaitu,Gaya kepemimpinan,Disiplin kerja,Lingkungan kerja -metode penelitian kuantitatif	-Tahun penelitian -Objek penelitiannya di PT Dutacipta Pakarperkasa Surabaya -metodo pengumpulan data menggunakan teknik purposive random sampling.
4.	Widhiantara,dkk.2020	-Variabelnya bebasnya yaitu Kepemimpinan dan disiplin kerja -Variabel terikatnya (Y) yaitu kinerja karyawan -Objek penelitian yaitu di FIFGROUP -Pengumpulan data menggunakan kuesioner -Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	-Tahun penelitian -Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin -Lokasi objek
5.	Moch Irvan Rusyadi.2021	Penelitian kuantitatif Metode pengumpulan data dengan kuisisioner	Objek penelitiannya pada Dinas Perumahan, kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Malang.
6.	Andrean Ricky, Slamet Afi, Rahman Fahrurrozi,2020	Penelitian kuantitatif Metode analisis linier regresi berganda	-Objek penelitiannya pada karyawan PT. BPR Delta Lamongan -Tahun penelitian

7.	Agung Gusti,2022	-Variabel penelitian -metode kuantitatif	-Objek Penelitian -Tahun penelitian
8.	Triselle,2022	-Metode Kuantitatif -Variabel penelitian	-objek penelitian -Tahun penelitian
9.	Salsa,Dennis,2023	-Metode kuantitatif -Variabel penelitian	-Objek penelitian -Tahun penelitian
10.	Souisa Johanis,2023	-Variabel penelitian -Metode kuantitatif	- Objek penelitian - Tahun penelitian
11.	Simanjutak,2023	Penelitian kuantitatif Metode menggunakan metode regresi linier berganda	-Objek penelitian pada PT antilodpe maju puri indah -Tahun penelitian -Jumlah responden
12.	Hasanah, Nandya.2023	-Metode penelitian kuantitatif -Metode pengumpulan data kuesioner	-Tahun penelitian -Objek penelitiannya di PT. Surya Madistrindo Probolinggo

Penelitian ini menggunakan 5 variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, *Reward*, *Punishment* dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Kelebihan penelitian ini adalah meneliti 6 variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, sehingga hasil dari penelitian yang didapatkan akan maksimal dan mendapatkan informasi yang lengkap terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.2. Kajian Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen untuk mengatur hubungan dan juga peranan sumber daya yang di miliki oleh tiap individu untuk digunakan secara maksimal

sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bersama secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari bahwa setiap karyawan merupakan manusia bukan mesin dimana manusia merupakan pemikir yang akan digunakan dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2003:1) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu area yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi mengenai manajemen umum yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian.

Menurut Hasibuan (2005:10), Manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja, agar berfungsi dengan baik dan efisien serta dapat menunjang tercapainya tujuan dunia usaha, dunia kerja, dan masyarakat. semua.

#### b). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dari pengelolaan sumber daya menurut Hasibuan (2013:21) dalam bukunya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengendalian (*controlling*)
5. Pengadaan (*procurement*)
6. Pengembangan (*development*)
7. Kompensasi (*compensation*)

8. Pengintegrasian (*integration*)
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
10. Kedisiplinan
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

**b) Tujuan MSDM**

Menurut Sadili (2010:30), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari tenaga kerja kepada perusahaan dengan cara yang sesuai secara sosial, moral, dan strategis.

Empat (empat) tujuan HRM adalah:

1. Tujuan Sosial

untuk mengurangi dampak buruknya dan bertanggung jawab secara moral dan sosial atas tuntutan dan permasalahan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

tujuan formal yang yang memang diperuntukan dalam mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

3. Tujuan yang Bermanfaat

Mempertahankan kontribusi bagian manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

#### 4. Tujuan Pribadi

Tujuan individu anggota yang dipenuhi melalui keterlibatan mereka pada bisnis maupun kelompok

### 2.2.2 Gaya Kepemimpinan

#### a. Pengertian Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan menggunakan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing pengikut atau bawahannya. Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya sebagai norma perilaku ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, termasuk bawahannya.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2010:42) adalah pola umum tingkah laku seorang pimpinan, yang tampak maupun yang tersembunyi di mata bawahannya. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh seperangkat keyakinan, kemampuan, karakteristik, dan sikap yang konsisten, yang disebut dengan gaya kepemimpinannya. Kepercayaan seorang pemimpin terhadap bakat bawahannya dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya, yang terlihat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perilaku dan pendekatan seorang pemimpin ditentukan oleh perpaduan keyakinan, kemampuan, karakteristik, dan

sikap yang sering ia terapkan dalam upaya untuk mempengaruhi kinerja anggota timnya.

#### **a) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Feriyanto ( 2015:95) Gaya Kepemimpinan ada 4 yaitu

##### **a. Kepemimpinan Otoriter**

Ketika seorang pemimpin menjunjung tinggi sistem otoritas terpusat atau mempertahankan mayoritas kekuasaan atau wewenang, hal ini dikenal sebagai kepemimpinan otoriter. Hanya kepemimpinan yang mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan; bawahan tidak menyumbangkan rekomendasi, pemikiran, atau faktor dalam proses pengambilan keputusan. “Bawahan adalah untuk pemimpin/atasan” adalah prinsip kepemimpinan. Hanya sebagai pelaksana keputusan yang dibuat oleh atasan barulah bawahan berfungsi. Pemimpin percaya bahwa dia adalah orang yang paling cakap, cerdas, dan berkuasa.

##### **b. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan persuasif yang mendorong kerja sama yang harmonis, loyalitas, dan keterlibatan bawahan dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif. Pemimpin mendorong pengikut untuk merasa berinvestasi dalam pemilihan bisnis.

### c. Kepemimpinan Delegatif

Ketika seorang pemimpin menyerahkan sepenuhnya wewenangnya kepada bawahannya, hal ini disebut dengan kepemimpinan delegatif. Bawahan dapat dengan bebas memutuskan kebijakan dan bagaimana melaksanakan tugas mereka dengan cara ini. Pemimpin sepenuhnya mendelegasikan tugasnya kepada bawahannya dan tidak peduli bagaimana mereka mengambil keputusan.

### d. Kepemimpinan situasional

Kepemimpinan situasional berpendapat bahwa terdapat satu metode efektif agar bisa mempengaruhi orang lain. Pendekatan kepemimpinan terbaik bagi seseorang akan bergantung pada seberapa terbuka mereka untuk dibujuk.

## **b) Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan bisa diukur dengan beberapa indikator pengukuran berdasarkan tugas-tugas kepemimpinan. Tugas yang diberikan oleh para pemimpin dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur gaya kepemimpinan mereka. Pemimpin memiliki banyak tugas, menurut Sutrisno (2013:250), tetapi empat yang paling penting sebagai berikut :

1. Sebagai konselor: Konselor membantu atau membantu pimpinan unit kerja mengatasi masalah saat melakukan tugas.

2. Sebagai instruktur: Setiap pemimpin, di mana pun ia berada, memiliki tanggung jawab sebagai panutan atau pengajar yang baik terhadap karyawan yang berada di bawahnya.
3. Memimpin rapat: Pemimpin yang terdapat dalam tingkat manapun pada suatu waktu harus mengadakan rapat dan memimpinnya. Rencana untuk pelaksanaan rencana biasanya disusun sebelum rapat.
4. Mengambil keputusan: Dari semua tugas MSDM, mengambil salah satu keputusan merupakan hal yang membedakan seorang pemimpin.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

#### **a) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawannya. Karena lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, maka akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Afandi (2018:65) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti tersedianya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lain sebagainya.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66) dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis yaitu sebagai berikut:

### **1. Faktor Lingkungan Fisik.**

Lingkungan sekitar pekerja itu sendiri dianggap sebagai unsur lingkungan fisik, menurut Afandi (2018:66). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baiknya karyawan sebagai berikut:

- a. Rencana ruang kerja
- b. Rancangan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja
- d. *Visual privacy dan Acoustial privacy*, yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

### **2. Faktor Lingkungan Psikis**

Menurut Afandi (2018:67) Lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut dengan hubungan *social* dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan diluar *jobdesk*
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Perubahan sistem
- d. Hubungan antar karyawan yang kurang baik

**b. Indikator Lingkungan Kerja**

Ada empat indicator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu

1. Pencahayaan
2. Suara
3. Suhu udara
4. Warna

**2.2.4 Disiplin Kerja**

**a) Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu hal yang digunakan oleh pemimpin perusahaan dalam berkomunikasi dengan karyawan/pegawai mereka untuk bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan- aturan yang berlaku. Menurut Afandi (2018), disiplin kerja suatu aturan atau tata tertib yang dibuat oleh suatu organisasi, dan yang sudah di sahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh seluruh karyawan dan diketahui oleh Dinas Karyawan seterusnya dengan orang-orang yang bergabung di organisasi tersebut untuk

bisa taat pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

#### **b) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Ganyang (2018:11) terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang jelas dari perusahaan
2. Peraturan yang dimiliki perusahaan
3. Perilaku kedisiplinan atasan
4. Perhatian dan pengarahan kepada karyawan
5. *Reward dan Punishment.*

#### **c) Indikator disiplin kerja**

Indikator dari disiplin kerja yang diadaptasi dari Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195) antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja, beberapa hal dalam ketaatan peraturan kerja seperti, berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja, menggunakan pakaian sopan sesuai dengan SOP dan sesuai peraturan perusahaan.

2. Ketaatan pada standar kerja Item ketaatan pada standar kerja terdiri dari selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat standar kerja yang jelas diperusahaan.
3. Teladan pimpinan Item teladan pimpinan terdiri dari pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan, pimpinan taat terhadap aturan perusahaan.
4. Keadilan Item keadilan terdiri dari keadilan dalam pemberian hukuman kepada indisipliner, keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan).
5. Sanksi dan hukuman Item sanksi dan hukuman terdiri dari pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan, ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman.

### **2.2.5 Reward**

#### **a) Pengertian Reward**

*Reward* merupakan alat untuk mengapresiasi seseorang dalam melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang memiliki tujuan agar seseorang menjadi lebih semangat dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013).

*Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan menurut Ngalm Purwanto (2009:182) menjelaskan bahwa *Reward* juga merupakan alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

#### **b) Jenis-Jenis *Reward***

Dicky Saputra (2017), menyatakan bahwa *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

##### 1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik merupakan suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

##### a. Penghargaan finansial

1) Gaji adalah sejumlah uang yang diterima karyawan dari pemberi kerja sebagai kompensasi atas pekerjaan dan upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini juga dapat dianggap sebagai pembayaran tetap.

2) Tunjangan bagi pegawai, meliputi waktu libur, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun. Secara umum, hal ini ditentukan oleh senioritas atau catatan kehadiran, bukan kinerja karyawan.

3) Insentif dan bonus merupakan kompensasi ekstra yang diberikan perusahaan di samping gaji atau upah.

b Penghargaan non finansial :

1) Penghargaan terhadap hubungan interpersonal

Manajer memiliki berbagai wewenang untuk memberikan imbalan antarpribadi, termasuk pengakuan dan status, yang sering dikenal sebagai penghargaan antarpribadi.

2) Periklanan

Keputusan promosi dibuat dalam upaya manajer untuk menugaskan kandidat terbaik untuk posisi terbuka. Jika dipantau secara memadai, kinerja sering kali memainkan peran utama dalam menentukan siapa yang akan dipromosikan.

## 2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic Rewards*)

Imbalan yang dikendalikan oleh diri sendiri yang terdiri dari imbalan yang dikenal dengan imbalan intrinsik.

a. Finalisasi

Bagi sebagian orang, memulai dan menyelesaikan suatu tugas atau proyek sangatlah penting. Orang-orang ini menempatkan prioritas tinggi pada “penyelesaian tugas”. Ada orang lain yang merasa terdorong untuk menyelesaikan suatu proyek, dan bagi mereka, tindakan menyelesaikan suatu tugas adalah semacam imbalan tersendiri.

## B. Prestasi

Seseorang mengalami apresiasi terhadap dirinya sendiri ketika berhasil mencapai tujuan yang sulit. Hal ini dikenal sebagai prestasi.

## C. Kemerdekaan

Beberapa individu menginginkan posisi yang memungkinkan mereka bekerja secara mandiri dan membuat penilaian tanpa pengawasan terus-menerus. Kemampuan untuk bertindak mandiri dan melakukan yang terbaik dalam situasi tertentu dapat memberikan rasa otonomi kepada karyawan.

### c) Tujuan *Reward*

Menurut Tresia Karli Kawulur (2018) pemberian *reward* ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menambah semangat dalam motivasi untuk diri sendiri dalam mencapai prestasi
2. Memeberikan suatu tanda untuk seseorang yang memiliki kemampuan/*skill* yang lebih
3. Bersifat Universal.

### d). Indikator *reward*

Menurut Mahmudi (2013:187) dalam presentasi teoi di atas, ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk menghitung gaji:

1. Gaji dan bonus yang diberikan, yaitu kenaikan gaji pokok dan bonus tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan jangka panjang.
2. Kesejahteraan yang diberikan, tunjangan, tempat kerja, dan kesejahteraan rohani.
3. Pengembangan Karir yang diberikan, penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program Latihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Menawarkan manfaat sosial dan psikologis, kemajuan, kepercayaan diri, akuntabilitas yang lebih besar, otonomi yang luas, penempatan yang sukses, pengakuan dan penghargaan, dan tugas untuk lebih banyak kursus, magang, atau penelitian komparatif.

## **2.2.6 Punishment**

### **2.2.6.1 Pengertian Punishment**

Penting untuk memahami hukuman karena hukuman terkait dengan prosedur dalam seluruh operasi organisasi atau berkontribusi pada pembelajaran untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Salah satu teknik untuk mempengaruhi perilaku agar mengikuti norma-norma sosial adalah melalui hukuman. Suparmi (2019) *Punishment* suatu ancaman dengan tujuan bagi karyawan yang sering melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Yusvidha Ernata (2017), pemberian hukuman atau

*Punishment* kepada karyawan, Hukuman tersebut bisa berupa teguran, surat peringatan, skorsing, hingga pemecatan atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang menerima hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan tersebut. Selain itu, mereka mungkin juga kehilangan kesempatan untuk promosi jabatan jika kesalahan yang dilakukan cukup serius. Tujuan pemberian hukuman kepada karyawan adalah untuk menimbulkan rasa tidak nyaman sehingga mereka tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

#### **2.2.6.2 Bentuk-Bentuk *Punishment* :**

Rohimat, Nurhasan dkk. (2016). Beberapa bentuk hukumannya adalah sebagai berikut:

1. Sanksi ringan, meliputi kategori:
  - a. Peringatan lisan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.
  - b. Peringatan resmi.
  - c. tidak puas dengan teks.
2. Sanksi sedang, yang terdiri atas kategori sebagai berikut:
  - a. Menunda kenaikan gaji yang dijadwalkan sebelumnya. sama dengan anggota staf lainnya.
  - b. Pengurangan gaji sesuai dengan kebijakan perusahaan
  - c. Keterlambatan pengembangan karir atau promosi
3. Sanksi yang berat, antara lain:
  - a) Penurunan peringkat atau downgrade.

- b) Keluar dari tempat kerja.
- c) Pemutusan hubungan kerja pekerja pada perusahaan
- d) Pemutusan hubungan kerja atas permintaan karyawan.

#### **2.2.6.3. Tujuan *Punishment***

Suparmi dkk. (2019) menyatakan bahwa ancaman hukuman memiliki tujuan sebagai berikut: menjaga peraturan yang relevan, mengoreksi karyawan yang melanggar, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **2.2.6.4 Indikator *Punishment***

*Hukuman adalah metode untuk mengarahkan perilaku seseorang agar sesuai dengan norma-norma yang berlaku umum.* Menurut Siagian (2013:23), ada beberapa indikator sanksi, yaitu:

1. Berupaya mengurangi kesalahan di masa mendatang. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, penting untuk memungkinkan karyawan meminimalkan kesalahan di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa perusahaan akan menjatuhkan hukuman jika karyawan terus melakukan kesalahan. Kesalahan yang sama dihukum dengan hukuman yang lebih berat.
2. Hukuman yang diberikan oleh atasan bertujuan untuk membuat karyawan jera dan tidak mengulangi kesalahan. Namun, atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat jika karyawan tersebut mengulangi kesalahan yang sama.

3. Hukuman diberikan dengan jelas. Karyawan harus bertanya kepada pimpinannya apa hukumannya jika mereka melakukan kesalahan ringan dan apa hukumannya jika mereka melakukan kesalahan berat.
4. Jika ada penyimpangan, hukuman segera diberikan.

## **2.2.7 Kinerja Karyawan**

### **2.2.7.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan adalah evaluasi atau penilaian sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Milkovich dan Wigdor (1991), kinerja karyawan adalah "kemampuan individu untuk menghasilkan output yang diinginkan melalui kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan usaha yang diberikan pada pekerjaan."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.." Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sesuai dengan norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi."

### **2.2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Standar kinerja dalam suatu organisasi bervariasi tergantung pada kebijakan perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif.

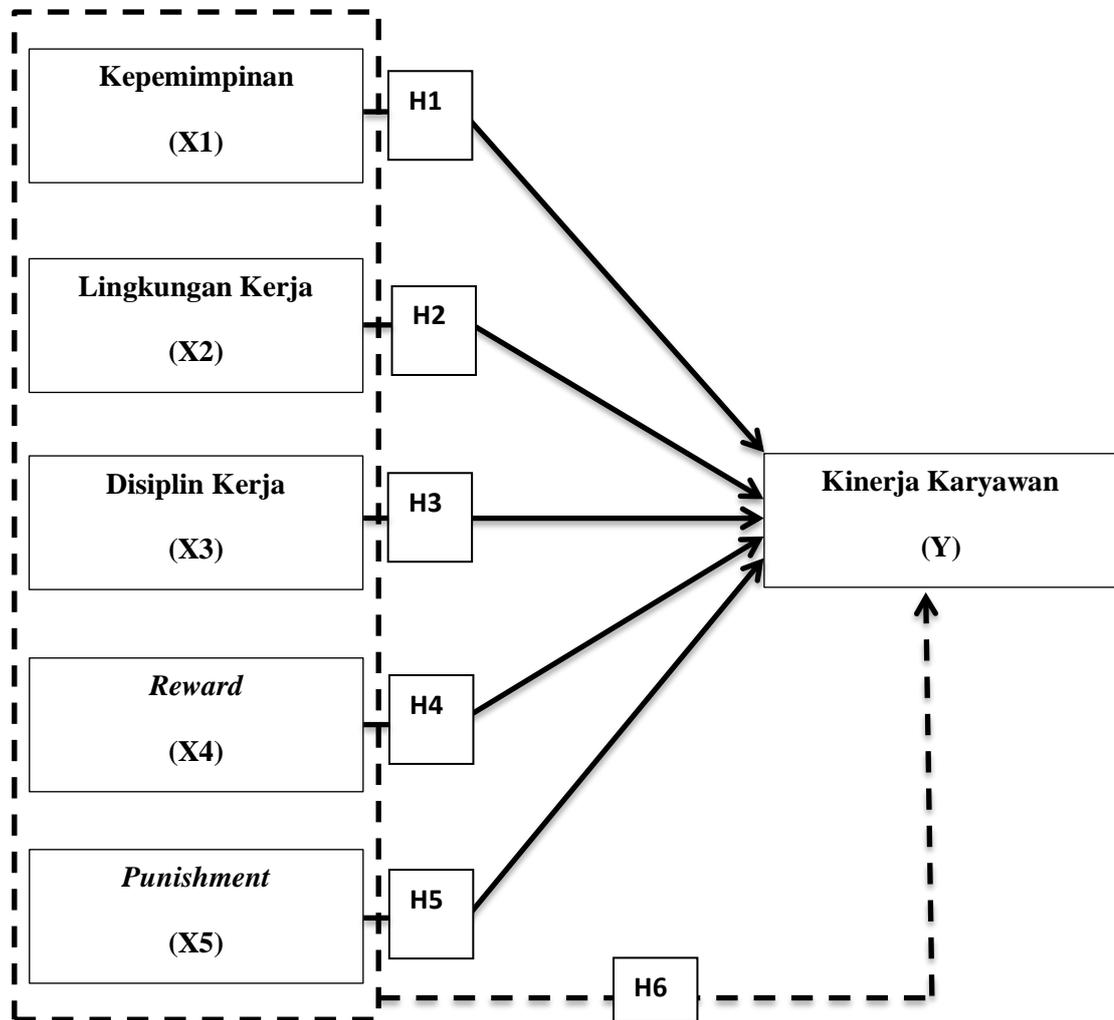
### **2.2.7.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Wibowo 2014 : 2) Kinerja merupakan strategi terpadu untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan dalam organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan mengembangkan kemampuan tim serta contributor. Adapun Indikator menurut (Suparmi dkk,2019) :

- a. Kualitas kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas kerja Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Tanggung Jawab kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> : Berpengaruh secara parsial

- - - - -> : Berpengaruh secara simultan

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008), merupakan solusi sementara terhadap suatu permasalahan penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan secara empiris.

Dalam penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan hipotesis yang mungkin terjadi dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Lisdayanti Yuliana dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu” Dan dalam penelitian Hermasicha Triselle (2022), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru” dengan hasil penelitian variable Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta dalam teori Gaya Kepemimpinan menurut Hasibuan (2005:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga berjalan secara efektif dan efisien, serta membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan dari penelitian diatas, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Diduga Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Menurut Johanis Souisa (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Lingkungan kerja,Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang” dengan hasil penelitian variable Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan dalam penelitian Citra Adinda (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan,Lingkungan,disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya”,serta dalam teori Lingkungan kerja Menurut Afandi (2018:66) Faktor lingkungan fisik merujuk pada lingkungan yang berada di sekitar tempat kerja.

**H2 : Diduga Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)**

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dari Kusumayanti Kepi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam” dengan hasil penelitian variable Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan dalam penelitian Hidayati Rahma (2022) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja,kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan” serta dengan teori Disiplin kerja Afandi (2018), disiplin kerja yakni suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, Disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, dan disetujui oleh semua karyawan.

**H3 : Diduga Displin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.**

**4. Pengaruh *Reward* (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dari Prasetyo Edi(2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Cv Karya Bersama Surabaya dan Dalam Penelitian Sulena (2021) Yang Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delami Brands Kharisma Busana Cabang Palembang” dengan hasil penelitian variabel *Reward* berpengaruh secara parsial dan Juga Dalam Penelitian Nofan(2021) Yang Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Chakra Jawara Timika” dengan hasil penelitian variable *reward* berpengaruh secara parsial dan disertakan dengan teori *reward* menurut Ngalim Purwanto (2009:182) menjelaskan bahwa *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Berdasarkan dari penelitian diatas,maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Diduga *Reward* (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)**

## 5. Pengaruh *Punishment* (X5) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Ni Komang Sindi Ariasih ,Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika.(2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Dalung” dengan hasil penelitian variable punishment berpengaruh secara parsial dan penelitian dari Cindy Wahyu Pradini,Sri Luayyi,Puji Rahayu(2023) serta dalam teori *Punishment* menurut Suparmi (2019) di jelaskan bahwa *Punishment* juga merupakan Hukuman yang diberikan sebagai ancaman bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan dari penelitian diatas,maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut :

**H5 : Diduga *Punishment* (X5) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)**

6. Dalam hipotesis ini setelah melakukan perbandingan dengan seksama dari penelitian-penelitian terdahulu,jurnal-jurnal yang terkait serta dengan teori yang terkait dengan beberapa variabel yang diteliti oleh peneliti maka dari itu

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis berikut dirumuskan:

**H6 : Diduga Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X4), dan *Punishment* (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

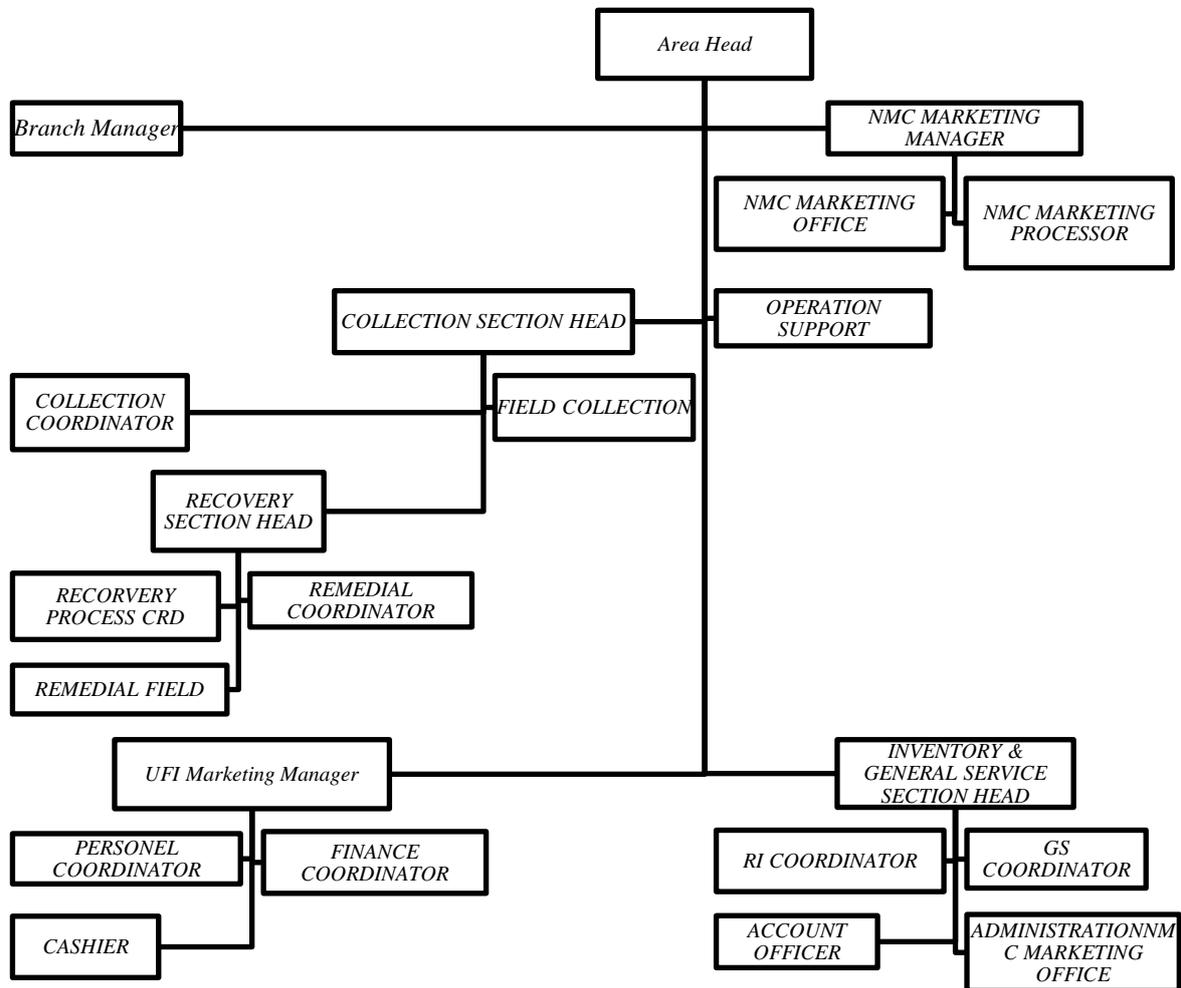
#### **3.1 Gambaran Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Perusahaan**

PT Federal International Finance (FIF) Jember atau yang saat ini disebut FIF Group Jember beralamatkan Jalan Diponegoro, Kompleks Pertokoan Mutiara Plaza KAV 36, Kabupaten Jember merupakan Perusahaan yang beroperasi di sektor Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, dan Pembiayaan Konsumen, dimana mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT Astra International Tbk, FIFGROUP Jember memiliki kurangnya pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia di FIF Group Jember yang berdampak negatif terhadap efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini menurunkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan, serta menghambat perkembangan dan kesejahteraan karyawan. FIFGROUP dengan Visi pemimpin industri yang di kagumi secara nasional serta dengan Misi membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat, Sebagai hasilnya, setiap tahun perusahaan semakin mengokohkan reputasinya sebagai penyedia layanan pembiayaan yang terbaik dan dipercaya di sektor industri tersebut.,FIFGROUP Jember bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

- 1) FIFASTRA Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda. Baik motor baru maupun bekas berkualitas.
- 2) AFTRA Jasa layanan pembiayaan mobil, baik mobil baru maupun mobil bekas.
- 3) SPEKTRA Jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furnitur, sepeda sampai dengan 82 traktor tangan. Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah.
- 4) AMITRA Jasa layanan pembiayaan untuk usaha mikro modal usaha dan pembiayaan Haji.

### 3.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2016:78) Populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situ ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu merupakan seluruh karyawan FIFGROUP Jember yang berjumlah 45 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:81) "Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.". Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan – pertimbangan yang ada. Menurut Sugiyono (2002 : 61-63) Sampling jenuh adalah metode penentuan sampel di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Dari penjeleasan diatas besaran Jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

### **3.3 Jenis Penelitian dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivism, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data penelitian ini berupa hasil kuisisioner yang didapat dari Karyawan PT. FIFGROUP Jember. Berdasarkan sumber data yang diperoleh, data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer adalah jenis sumber data yang memberikan akses langsung kepada peneliti untuk mengumpulkan informasi. untuk memperoleh data. Sumber atau lokasi pertama

dilakukannya objek penelitian adalah tempat peneliti mengumpulkan data secara pribadi. Informasi penelitian ini dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan FIFGROUP Jember.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016) adalah informasi yang diperoleh pengumpul data secara tidak langsung, yakni melalui dokumen atau orang lain. Sumber data pelengkap yang dikenal dengan sumber data sekunder berfungsi untuk melengkapi informasi yang diperlukan untuk data utama. Untuk penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk buku literatur, dan lain sebagainya..

### **3.4 Identifikasi variabel penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut yang bisa berupa nilai dari orang, objek atau suatu kegiatan yang mempunyai berbagai macam jenis tertentu yang sudah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian bisa memperoleh kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan 5 variabel independen dan 1 variabel dependen .

#### 1. Variabel Independen (Bebas/X)

Menurut Sugiyono (2014:59) mendefinisikan variabel independen sebagai berikut: Variabel Independen, atau variabel bebas, adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen

yang digunakan yaitu Kepemimpinan (X1) , Lingkungan Kerja(X2),Disiplin kerja (X3),*Reward*(X4) dan *Punishment*(X5).

## 2. Variabel Dependen (Terikat/Y)

Menurut Sugiyono (2014:59) Variabel Dependenden, atau variabel terikat, adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas disebut sebagai variabel terikat atau terikat. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.5.1 Gaya Kepemimpinan(X1)

Gaya Kepemimpinan dapat dinilai dengan menggunakan indikator pengukuran yang berfokus pada tugas-tugas kepemimpinan.. Tugas yang diberikan oleh para pemimpin dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur gaya kepemimpinan mereka. Pemimpin memiliki banyak tugas, menurut Sutrisno (2013:250), tetapi lima yang paling penting yaitu :

1. Sebagai konselor: Konselor membantu atau membantu pemimpin unit kerja mengatasi masalah saat melakukan tugas.
2. Sebagai instruktur: Setiap pemimpin, di mana pun ia berada, memiliki tanggung jawab sebagai instruktur atau pengajar yang baik terhadap karyawan yang berada di bawahnya.
3. Memimpin rapat: Seorang pemimpin pada tingkat mana pun pada suatu waktu harus mengadakan rapat dan memimpinya. Rencana untuk pelaksanaan rencana biasanya disusun sebelum rapat.

4. Mengambil keputusan: Dari semua tugas MSDM, pengambilan keputusan merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin.

### **3.5.2 Lingkungan kerja(X2)**

Lingkungan di mana pekerja melakukan tugas dan pekerjaan rutin mereka dikenal sebagai lingkungan kerja, dan hal ini berpotensi mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua kategori yang Sedarmayanti (2013:21) membagi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja fisik yang diambil dari Sedarmayanti (2013:28) adalah:

1. Pencahayaan, yaitu meliputi distribusi cahaya yang merata dan sesuai dengan kebutuhan di area kerja..
2. Sirkulasi Udara, ditempat kerja, ventilasi selalu dalam kondisi yang baik..
3. Temperatur, yaitu temperatur AC (air conditioner) diruangan sudah sesuai.
4. Warna, yaitu penggunaan warna dinding dan penataan dekorasi diruang kerja sudah sesuai
5. Kebersihan, yaitu saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.
6. Keamanan, yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Indikator dan item lingkungan kerja non fisik yang diadaptasi dari Nitisemito (2000:139):

1. Hubungan atasan dengan bawahan, yaitu pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahan.
2. Hubungan antar karyawan, yaitu terjalin keakraban dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

### **3.5.3. Disiplin kerja (X3)**

Disiplin kerja adalah sikap di mana karyawan menghormati, menghargai, dan mentaati peraturan dan ketetapan perusahaan.. Indikator dari disiplin kerja yang diadaptasi dari Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195) antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja Item ketaatan pada peraturan kerja terdiri dari berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja, menggunakan pakaian sopan dan rapi sesuai peraturan perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja Item ketaatan pada standar kerja terdiri dari selalu mentaati standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat standar kerja yang jelas dip perusahaan.
3. Teladan pimpinan Item teladan pimpinan terdiri dari pimpinan sebagai panutan dalam penerapan kedisiplinan di perusahaan, pimpinan taat terhadap aturan perusahaan.
4. Keadilan Item keadilan terdiri dari keadilan dalam pemberian hukuman kepada indisipliner, keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan).

5. Sanksi dan hukuman Item sanksi dan hukuman terdiri dari pengenaan sanksi bagi pelanggar peraturan, ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman.

#### **3.5.4. Reward (X4)**

*Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mahmudi (2013:187) dalam presentasi teori di atas, ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk menghitung gaji:

1. Gaji dan bonus yang diberikan, termasuk kenaikan gaji pokok dan bonus tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan jangka panjang.
2. Kesejahteraan yang diberikan, tunjangan, tempat kerja, dan kesejahteraan rohani.
3. Pengembangan karir yang disediakan termasuk penugasan untuk studi lebih lanjut, mengikuti program pelatihan, serta kesempatan untuk magang atau studi perbandingan.
4. Memberikan apresiasi psikologis dan sosial, promosi, kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, kebebasan yang signifikan, penempatan yang optimal, pengakuan, pujian, serta kesempatan untuk studi lebih lanjut, magang, atau studi perbandingan.

### 3.5.5 *Punishment*(X5)

Penting untuk memahami hukuman karena hukuman terkait dengan prosedur dalam seluruh operasi organisasi atau berkontribusi pada pembelajaran untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Salah satu teknik untuk mempengaruhi perilaku agar mengikuti norma-norma sosial adalah melalui hukuman. Siagian (2013:23) mencantumkan beberapa indikator sanksi, antara lain:

1. Mencoba mengurangi kesalahan yang akan datang. Jika dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memungkinkan karyawan untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja. Ini karena perusahaan akan memberikan hukuman jika karyawan terus melakukan kesalahan. Kesalahan yang sama dihukum dengan hukuman yang lebih berat.
2. Hukuman yang diberikan oleh atasan secara eksklusif akan membuat karyawan merasa takut untuk melakukan kesalahan.
3. Hukuman diberikan dengan penjelasan. Karyawan harus bertanya kepada pimpinannya hukuman apa yang didapat jika mereka melakukan kesalahan ringan dan apa hukumannya jika mereka melakukan kesalahan berat.
4. Jika ada penyimpangan, hukuman akan segera diberikan.

### 3.5.6 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah pendekatan terencana dan komprehensif yang membantu perusahaan mencapai kesuksesan berkelanjutan dengan meningkatkan kinerja karyawan dan membangun kapasitas kontributor tim dan individu (Wibowo, 2014: 2). Adapun Indikator menurut (Suparmi dkk, 2019) :

- a. Kualitas kerja, dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan serta kecakapan dan kemahiran karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil produksi yang dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Tanggung jawab adalah kesadaran individu terhadap segala perilaku dan tindakan yang dilakukan, baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data :**

Menurut Widagdo,S.,dkk (2021:110:111) dalam penulisan usul penelitian,pengumpuln data berisi tentang penjelasan bagaimana penggunaan instrument,apakah instrument digunakan dengan cara observasi,eksperimen,wawancara,kuesioner atau angket.Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.6.1 Teknik Pengamatan (Observasi)**

Observasi merupakan proses yang rumit, yang melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis.. (Sugiyono, 2009: 203) Dua hal yang penting dalam observasi yaitu proses pengamatan dan ingatan. Observasi yang digunakan ialah observasi nonpartisipan.Peneliti menggunakan observasi terstruktur karena observasi telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan, dan di mana tempatnya.

#### **3.6.2 Wawancara**

Wawancara merupakan dialog dengan tujuan tertentu antara dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. (Moleong,2012: 186) Penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur dalam pelaksanaan pengumpulan data di lapangan, dengan alasan jenis wawancara ini tergolong dalam kategori in-dept interview, dimana dalam Pelaksanaannya memiliki kebebasan yang lebih besar

dibandingkan dengan wawancara yang terstruktur. Jenis wawancara ini bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka sehingga peneliti dapat menambah pertanyaan di luar pedoman wawancara untuk mengungkap 45 pendapat dan ide-ide dari responden.

### **3.6.3 Kuesioner/angket**

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe tertutup, di mana responden hanya perlu memilih satu jawaban yang dianggap tepat dengan memberikan tanda. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

### **3.6.4 Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur suatu data dapat dipercaya untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2014:121) bahwa instrumen bisa digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur. Validitas mencerminkan seberapa jauh data yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan keadaan aktual dari objek yang diteliti. Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Berikut untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian :

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai koefesien (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut adalah valid
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai koefesien (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut tidak valid (Sugiyono, 2011).

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

- $\sum xy$  = Jumlah perkalian antar variabel X dan Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dari nilai X
- $\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum X)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

## 2.Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2011:354) dilakukan untuk memastikan kebenaran hasil pengukuran sekaligus menilai gejala yang sama dua kali atau lebih dengan alat ukur yang sama. Kuesioner yang dapat dipercaya dan berfungsi sebagai alat ukur digunakan untuk pengujian reliabilitas. Apabila diperoleh hasil yang sama dari alat ukur yang sama pada beberapa kesempatan, maka pengukuran tersebut dianggap dapat diandalkan (tidak terlalu berbeda). Untuk mengetahui apakah mungkin untuk menggunakan alat ukur secara statistik, yaitu, melalui faktor keandalan, dan jika faktor keandalan lebih besar dari 0,60, maka seluruh pertanyaan dinyatakan dapat diandalkan (reliabel).

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2018:161-167) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal dalam model regresi, serta apakah variabel pengganggu atau variabel sisa berdistribusi normal. Model regresi yang optimal adalah yang menunjukkan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang disediakan dalam program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal

#### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas Bertujuan untuk menguji apakah terdapat kesamaan dalam varian dan residu antara variabel bebas dalam model. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan ho moskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (Glejser

test). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka ada heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak ada heteroskedastisitas

### 3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk membuktikan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk menentukan keberadaan multikolinieritas dalam model regresi, dapat menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), nilai dari *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF  $> 10$  atau tolerance  $< 0.10$  maka terjadi multikolonieritas
- b. Jika nilai VIF  $< 10$  atau tolerance  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolonieritas

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) Regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = konstanta besarnya  $Y$  ketika  $X_1X_2X_3=0$

$b_1$  = Koefisien regresi kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien lingkungan kerja

$b_3$  = Koefisien disiplin kerja

$b_4$  = Koefisien *Reward*

$b_5$  = Koefisien *Punishment*

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Disiplin kerja

$X_4$  = *Reward*

$X_5$  = *Punishment*

$e$  = Koefisien error

### 3.7.4 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi menyatakan sejauh apa perubahan variabel independen dapat menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Interval antara 0 dan 1, atau nilai koefisien determinasi, terletak antara nol dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan sangat kecil atau terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variabel terikat dapat ditemukan dalam Nilai yang mendekati satu pada variabel bebas.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018: 98) tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara individu. Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $\alpha < 0.05$ , yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $\alpha > 0.05$ , yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.7.5.2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dapat dilihat menggunakan dua cara atau acuan untuk menguji hipotesis dalam Uji F dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dan dengan

nilai probabilitas hasil output Anova dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

1. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung Dengan F Tabel.
  - a. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel, maka hipotesis diterima. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward*(X4) dan *Punishment* (X5) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - b. Sebaliknya, jika nilai F hitung  $<$  F tabel, maka hipotesis ditolak. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward*(X4) dan *Punishment* (X5) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Signifikan (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.
  - a. Jika nilai Sig.  $<$  0,05, maka hipotesis diterima. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward*(X4) dan *Punishment* (X5) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - b. Jika nilai Sig.  $>$  0,05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward*(X4) dan *Punishment* (X5) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Responden penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang yang merupakan karyawan dari FIFGROUP Jember. Karakteristik dari responden penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, usia dan jabatan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut :

##### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Responden berdasarkan jenis kelamin digolongkan menjadi dua yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin pada table berikut :

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki – Laki	24	53,30%
Perempuan	21	46,70%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2024

Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan karena di FIFGROUP Jember merupakan perusahaan

yang bergerak dibidang layanan pembiayaan karena memiliki kemampuan dalam pengambilan resiko dan kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi tidak pasti.

**b. Karakteristik Responden berdasarkan usia**

Responden berdasarkan usia , hasil dari penggolongan responden disajikan pada table berikut :

**Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Tahun 2024**

<b>USIA</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<25	8	17,8%
26-30	12	26,7%
31-35	13	28,9%
36-40	6	13,3%
>41	6	13,3%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur 31 – 35 tahun, karena banyaknya pegawai di FIFGROUP Jember masih dengan usia muda dengan berbagai kinerja yang ditunjukkan pada setiap karyawan FIFGROUP Jember.

**Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan Tahun 2024**

<b>NO.</b>	<b>JABATAN</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PRESENTASE</b>
1	<i>Ri Coordinator</i>	1	2,2%
2	<i>Collection Coordinator</i>	4	8,9%
3	<i>Marketing Processor</i>	3	6,7%
4	<i>Ufi Marketing</i>	1	2,2%
5	<i>Credit Application</i>	3	6,7%
6	<i>Branch Manager</i>	1	2,2%
7	<i>Credit Operational Process</i>	1	2,2%
8	<i>Account Officer</i>	2	4,4%
9	<i>Nmc Marketing Office</i>	3	6,7%
10	<i>Hrd</i>	1	2,2%
11	<i>Administration</i>	1	2,2%
12	<i>Sales Force</i>	2	4,4%
13	<i>Gs Coordinator</i>	1	2,2%
14	<i>Unit Head</i>	3	6,7%
15	<i>Field Collection</i>	6	13,3%
16	<i>Cashier</i>	3	6,7%
17	<i>Credit Collateral</i>	3	6,7%
18	<i>Security</i>	1	2,2%
19	<i>Finance Partnership Account</i>	1	2,2%
20	<i>Remedial Fields</i>	1	2,2%
21	<i>Recovery Process Crd</i>	1	2,2%
22	<i>Operation Support Section</i>	1	2,2%
23	<i>Supervisor</i>	1	2,2%
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan jabatan sebagai field collection, hal ini dikarenakan jabatan *field collection* mempunyai tugas diantaranya mendatangi para debitur untuk melunasi utangnya dan menjelaskan konsekuensi untuk tiap pembayaran yang terlambat atau tidak segera dilunasi.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan hasil jawaban responden mengenai pernyataan dalam kuesioner mengenai indikator dari setiap variable Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X4), *Punishment* (X5), dan Kinerja Karyawan (Y) untuk mendukung hasil analisis data. Frekuensi jawaban responden dilakukan dengan pemberian skor 5 pada jawaban sangat setuju (SS), skor 4 pada jawaban setuju (S), skor 3 pada jawaban netral (N), skor 2 pada jawaban tidak setuju (TS), dan skor 1 pada jawaban sangat tidak setuju (STS).

##### a. Deskripsi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan (X1)

Dalam mengetahui Gaya Kepemimpinan pada FIFGROUP Jember, maka digunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 FIFGROUP Jember Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan**

NO	BUTIR PERTA NYAAN	5	4	3	2	1	TOT AL	MOD US	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	22	21	2	0	0	45	SS	Sangat Setuju
2	X1.2	19	25	1	0	0	45	S	Setuju
3	X1.3	20	25	0	0	0	45	S	Setuju
4	X1.4	22	20	3	0	0	45	SS	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat jawaban Sebagian besar responden memilih setuju terhadap gaya kepemimpinan pada FIFGROUP Jember. Dimana pada X1.1 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan Pemimpin selalu membantu karyawannya dalam mengatasi masalah dalam perusahaan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X1.2 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Pemimpin memberikan pengajaran yang baik kepada karyawan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 25, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X1.3 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Pemimpin yang dapat memimpin rapat dengan baik pada perusahaan dengan tujuan tercapainya hasil rapat yang baik pada perusahaan FIFGROUP Jember, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 24, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X1.4 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dan bijak sehingga dapat menciptakan arah yang jelas bagi perusahaan., dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan dari tanggapan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mendukung

gaya kepemimpinan FIFGROUP Jember dalam meninjau kinerja staf.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X2)**

Sebanyak 8 pertanyaan digunakan, masing-masing dengan skor berkisar antara 1 sampai 5, untuk mengetahui lingkungan kerja di FIFGROUP Jember. Hasil survei yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

NO	BUTIR PERTANYAAN	5	4	3	2	1	TOTAL	MODUS	Keterangan
		SS	S	N	T	STS			
1	X2.1	19	23	2	1	0	45	S	Setuju
2	X2.2	18	22	4	1	0	45	S	Setuju
3	X2.3	20	18	6	0	1	45	S	Setuju
4	X2.4	9	26	10	0	0	45	S	Setuju
5	X2.5	25	19	1	0	0	45	SS	Sangat Setuju
6	X2.6	23	21	1	0	0	45	SS	Sangat Setuju
7	X2.7	19	24	2	0	0	45	S	Setuju
8	X2.8	27	16	2	0	0	45	SS	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat jawaban Sebagian besar responden memilih setuju terhadap Lingkungan Kerja pada FIFGROUP Jember. Dimana pada X2.1 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan penerangan pada ruangan sudah sesuai dengan kebutuhan, dengan ini dapat dilihat dari dari jawaban responden sebanyak 23, maka dengan ini mempengaruhi kinerja

karyawan. Pada X2.2 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Sirkulasi udara terjaga dengan baik, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.3 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan suhu ruangan sudah sesuai sehingga memberikan kenyamanan pada karyawan pada perusahaan FIFGROUP Jember, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 20, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.4 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Penataan dekorasi pada perusahaan sudah sesuai, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 26, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.5 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan karyawan selalu menjaga kebersihan tempat kerja dengan baik, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 25, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.6 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Kelancaran pekerjaan yang tergantung pada lingkungan yang kondusif dan aman, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 23, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.7 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Pemimpin memperhatikan kondisi bawahannya, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 24, maka dengan ini dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Pada X2.8 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan Karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 27, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari mereka menyetujui dengan Lingkungan Kerja pada FFIGROUP Jember guna untuk meninjau kinerja pada setiap karyawan.

### c. Deskripsi Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X3)

Dalam mengetahui Disiplin kerja pada FIFGROUP Jember, maka digunakan 5 butir pertanyaan dan masing-masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja**

NO	BUTIR PERTA NYAAN	5	4	3	2	1	TOT AL	MOD US	Keterang an
		SS	S	N	T S	STS			
1	X3.1	18	18	8	1	0	45	S	Setuju
2	X3.2	16	26	3	0	0	45	S	Setuju
3	X3.3	19	26	0	0	0	45	S	Setuju
4	X3.4	12	19	14	0	0	45	S	Setuju
5	X3.5	11	22	7	2	3	45	S	Setuju

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5, sebagian besar responden cenderung setuju terhadap disiplin kerja di FIFGROUP Jember. Dimana pada

X3.1 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 18, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X3.2 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 26, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X3.3 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai SOP yang telah dicontohkan oleh pimpinan pada perusahaan FIFGROUP Jember, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 26, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X3.4 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan menerima reward yang sama seperti yang karyawan lain terima, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 19, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X3.5 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan menerima punishment yang sama seperti yang karyawan lain terima, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mendukung disiplin kerja FIFGROUP Jember, yaitu melakukan review terhadap kinerja setiap karyawan.

#### d. Deskripsi Variabel Penelitian *REWARD* (X4)

Dalam mengetahui *reward* pada FIFGROUP Jember, maka digunakan 8 butir pertanyaan dan masing-masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *REWARD***

NO	BUTIR PERTA NYAAN	5	4	3	2	1	TOT AL	MOD US	Keterang an
		SS	S	N	T S	STS			
1	X4.1	11	30	4	0	0	45	S	Setuju
2	X4.2	16	27	2	0	0	45	S	Setuju
3	X4.3	12	25	8	0	0	45	S	Setuju
4	X4.4	12	29	4	0	0	45	S	Setuju
5	X4.5	24	19	2	0	0	45	S	Setuju
6	X4.6	22	18	2	0	0	45	SS	Sangat Setuju
7	X4.7	16	27	2	0	0	45	S	Setuju
8	X4.8	15	25	5	0	0	45	S	Setuju

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6, sebagian besar responden cenderung setuju terhadap *reward* di FIFGROUP Jember. Dimana pada X4.1 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dengan ini dapat dilihat dari dari jawaban responden sebanyak 30, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.2 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi, dengan ini dapat dilihat dari

jawaban responden sebanyak 27, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.3 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan mendapatkan tunjangan yang layak pada perusahaan FIFGROUP Jember, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 25, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.4 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Penataan dekorasi pada perusahaan sudah sesuai, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 29, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.5 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Ada kesempatan bagi karyawan untuk meraih perkembangan karir di perusahaan ini., dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 24, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.6 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan Kelancaran pekerjaan yang tergantung pada lingkungan yang kondusif dan aman, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.7 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan yang berprestasi selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan oleh perusahaan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 27, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X4.8 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan Karyawan yang berprestasi

diakui oleh perusahaan dan mendapat fasilitas dari perusahaan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 25, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mendukung insentif FIFGROUP Jember untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

#### e. Deskripsi Variabel Penelitian *PUNISHMENT* (X5)

Dalam mengetahui *punishment* pada FIFGROUP Jember, maka digunakan 4 butir pertanyaan dan masing-masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap PUNISHMENT**

NO	BUTIR PERTA NYAAN	5	4	3	2	1	TOT AL	MOD US	Keterang an
		SS	S	N	T S	STS			
1	X5.1	23	20	2	0	0	45	S	Setuju
2	X5.2	17	25	3	0	0	45	S	Setuju
3	X5.3	20	23	2	0	0	45	S	Setuju
4	X5.4	17	28	0	0	0	45	S	Setuju

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat jawaban Sebagian besar responden memilih setuju terhadap *punishment* pada FIFGROUP Jember. Dimana pada X5.1 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan dalam melakukan pekerjaan saya berusaha agar meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, dengan ini dapat dilihat

dari dari jawaban responden sebanyak 23, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X5.2 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan *punishment* diberikan kepada karyawan yang berbuat kesalahan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 25, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X5.3 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan sebelum diberikan hukuman karyawan diberi surat peringatan terlebih dahulu, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 23, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X5.4 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan mendapat hukuman setelah terbukti melakukan kesalahan dan setelah mendapatkan surat peringatan beberapa kali, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 28, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mendukung penggunaan hukuman yang dilakukan FIFGROUP Jember untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan.

#### **f. Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam mengetahui kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember, maka digunakan 4 butir pertanyaan dan masing-masing skornya 1 sampai dengan 5. Berdasarkan survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

NO	BUTIR PERTA NYAAN	5	4	3	2	1	TOT AL	MOD US	Keterang an
		SS	S	N	T S	STS			
1	Y1	13	26	6	0	0	45	S	Setuju
2	Y2	8	30	7	0	0	45	S	Setuju
3	Y3	13	29	3	0	0	45	S	Setuju
4	Y4	13	30	2	0	0	45	S	Setuju

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat jawaban Sebagian besar responden memilih setuju terhadap *punishment* pada FIFGROUP Jember. Dimana pada Y1 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan selalu bisa mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang sempurna, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 26, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Y2 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan jobdesk yang diberi, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 30, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Y3 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan setiap pekerjaan selalu dikerjakan tepat waktu, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 29, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Y4 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan karyawan menyadari benar tidaknya pekerjaan yang dikerjakan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 30, maka dengan ini

dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden setuju dengan kinerja karyawan pada FIFGROUP Jember guna untuk meninjau kinerja pada setiap karyawan.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner mampu memaparkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid atau sah. Pengukuran validitas kuesioner kompetensi dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson*, dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variable tersebut valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir atau variable tersebut tidak valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.9.

Rumus R tabel

$$Df = n - 2$$

$$Df = 45 - 2 = 43$$

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan df 43, Maka  
 $r \text{ tabel} = 0,294$

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas FIFGROUP Jember**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r tabel</b>	<b>r hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Ket</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,294	0,899	0,000	Valid
	X1.2	0,294	0,923	0,000	Valid
	X1.3	0,294	0,869	0,000	Valid
	X1.4	0,294	0,897	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,294	0,712	0,000	Valid
	X2.2	0,294	0,811	0,000	Valid
	X2.3	0,294	0,725	0,000	Valid
	X2.4	0,294	0,609	0,000	Valid
	X2.5	0,294	0,760	0,000	Valid
	X2.6	0,294	0,533	0,000	Valid
	X2.7	0,294	0,640	0,000	Valid
	X2.8	0,294	0,691	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,294	0,756	0,000	Valid
	X3.2	0,294	0,643	0,000	Valid
	X3.3	0,294	0,658	0,000	Valid
	X3.4	0,294	0,854	0,000	Valid
	X3.5	0,294	0,658	0,000	Valid
<i>REWARD</i> (X4)	X4.1	0,294	0,722	0,000	Valid
	X4.2	0,294	0,745	0,000	Valid
	X4.3	0,294	0,380	0,000	Valid
	X4.4	0,294	0,667	0,000	Valid
	X4.5	0,294	0,717	0,000	Valid
	X4.6	0,294	0,764	0,000	Valid
	X4.7	0,294	0,844	0,000	Valid
	X4.8	0,294	0,814	0,000	Valid
<i>PUNISHMENT</i> (X5)	X5.1	0,294	0,847	0,000	Valid
	X5.2	0,294	0,833	0,000	Valid
	X5.3	0,294	0,809	0,000	Valid
	X5.4	0,294	0,769	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,294	0,924	0,000	Valid
	Y2	0,294	0,841	0,000	Valid
	Y3	0,294	0,919	0,000	Valid
	Y4	0,294	0,959	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variable Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X4), *Punishment* (X5) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05 jadi dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini memiliki data yang valid dan dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen pengukuran, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan oleh 45 responden kriteria yang dapat digunakan jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka pernyataan – pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah tidak reliabel.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of items
Gaya Kepemimpinan	0,917	4
Lingkunga Kerja	0,836	8
Disiplin Kerja	0,729	5
<i>Reward</i>	0,851	8
<i>Punishment</i>	0,831	4
Kinerja Karyawan	0,929	4

Sumber : Lampiran 6, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup dan memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu  $> 0,060$  sehingga untuk melanjutkan item – item pada masing – masing variable layak digunakan sebagai alat ukur.

### **i. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam analisis jalur, variabel endogen, variable eksogen, atau keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memeriksa distribusi data suatu penilaian, salah satu metode yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana distribusi data dapat diamati dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig* dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

***Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas***

<b><i>Asymp Sig</i></b>	<b>Standar Normalitas</b>	<b>Keterangan</b>
0,057	0.050	Terdisbtribusi Normal

*Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.11 uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asymp sig* sebesar 0,057 yang lebih dari 0,05 bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi. Untuk menilai keberadaan multikolinieritas dalam model regresi, toleransi digunakan dan nilai faktor variasi inflasi (VIF) dapat digunakan. Nilai toleransi mengukur variabilitas dari beberapa variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10, menunjukkan kolineritas yang tinggi, dan nilai toleransi rendah menunjukkan nilai VIF tinggi.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,390	2,564	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,343	2,913	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,545	1,834	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Reward</i>	0,540	1,853	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Punishment</i>	0,431	2,320	Tidak terjadi Multikolinieritas

*Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024*

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas menunjukan bahwa semua variable nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai VIP  $\leq 10$ , maka dapat

dikatakan semua variable bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji apakah terjadi dalam model regresi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi nilai residu mutlak pada variable bebas diusulkan dengan uji gleser, tingkat signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heterokedastisitas dan jika tingkat signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,651	1,472		-,442	,661
	Lingkungan Kerja	,089	,058	,380	1,537	,132
	Disiplin Kerja	-,093	,063	-,297	-1,473	,149
	Reward	,017	,050	,067	,340	,736
	Punishment	,096	,103	,212	,937	,355
	Gaya Kepemimpinan	-,095	,086	-,243	-1,103	,277

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil uji ini bahwa tidak adanya heterokedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dimana keempat variabel bebas lebih besar dri 0,05.

## ii. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak dari lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y), Ghozali (2016 :8) menyarankan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dimana variabel bebas meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X4) dan *Punishment* (X5).

Berikut ini adalah tabel hasil uji analisis linier berganda.

**Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,260	2,685		-,097	,923
	Gaya Kepemimpinan	-,296	,156	-,301	-1,891	,066
	Lingkungan Kerja	,222	,106	,377	2,103	,042
	Disiplin Kerja	,232	,115	,296	2,026	,050
	Reward	,249	,091	,394	2,745	,009
	Punishment	,061	,188	,054	,326	,746

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_2 X_3 + \beta_2 X_4 + \beta_2 X_5 + e$$

$$Y = -0,260 - 0,296X_1 + 0,222X_2 + 0,232X_3 + 0,249X_4 + 0,061X_5$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- X4 = *Reward*
- X5 = *Punishment*

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- a. Konstanta sebesar -0,260 dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta negatif artinya Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward*, dan *Punishment* tidak ada atau sama dengan 0, maka karyawan FIF GROUP Jember memiliki kinerja yang kurang baik.
- b. X1 (Gaya Kepemimpinan) koefisien regresinya sebesar -0,296, mempunyai pengaruh negative terhadap Y ( Kinerja karyawan). Artinya bahwa setiap penurunan variabel Gaya Kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. X2 (Lingkungan Kerja) koefisien regresinya sebesar 0,222, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja karyawan). Artinya apabila Lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. X3 (Disiplin Kerja) koefisien regresinya sebesar 0,232 mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja karyawan). Artinya apabila Disiplin

Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- e. X4 (*Reward*) koefisien regresinya sebesar 0,249 mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja karyawan). Artinya apabila *Reward* semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- f. X5 (*Punishment*) koefisien regresinya sebesar 0,249 mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja karyawan). Artinya apabila *Punishment* semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.2.4 Koefisien Determinasi**

Variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien determinasi. Interval antara 0 dan 1, atau nilai koefisien determinasi, terletak antara nol dan 1. Angka R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan sangat terbatas atau kecilnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai yang mendekati satu pada variabel independen mencerminkan bahwa variabel tersebut memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,486	1,50618

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

*Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024*

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari table di atas bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,486 atau 48,6% yang artinya menunjukkan kontribusi variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X4), dan *Punishment* (X5) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,0% dikontribusi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.2.5 Uji Hipotesis**

##### **4.2.5.1 Uji T (Parsial)**

Menurut Ghozali (2018:98) uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel.

Menurut Ghozali (2014). Dalam suatu penelitian diterima atau ditolaknya suatu keputusan yaitu dengan membandingkan antara besarnya t hitung dengan t table dengan syarat sebagai berikut :

Keterangan :

H<sub>0</sub> = tidak terdapat pengaruh signifikan

H<sub>a</sub> = terdapat pengaruh signifikan

Hasil dari uji hipotesis parsial dapat diketahui pada table 4.17 dibawah ini.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,260	2,685		-,097	,923
	Gaya Kepemimpinan	-,296	,156	-,301	-1,891	,066
	Lingkungan Kerja	,222	,106	,377	2,103	,042
	Disiplin Kerja	,232	,115	,296	2,026	,050
	Reward	,249	,091	,394	2,745	,009
	Punishment	,061	,188	,054	,326	,746

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis t (parsial)**

No	Variabel	Sig	t hitung	T tabel	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,066	-1,891	2,022	Tidak ada pengaruh
2.	Lingkungan Kerja	0,042	2,103	2,022	Ada Pengaruh
3.	Disiplin Kerja	0,050	2,026	2,022	Ada Pengaruh
4.	Reward	0,009	2,745	2,022	Ada Pengaruh
5.	Punishment	0,746	0,326	2,022	Tidak ada pengaruh

Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024

Hasil dari tabel 4.18 di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

**a. Pengujian Hipotesis X1**

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial) X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,066 > 0,05 dan nilai t hitung -1,891 < t tabel 2,022.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> ditolak yang berarti hipotesis

yang menyatakan adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terbukti.

**b. Pengujian Hipotesis Pertama X2**

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial)  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,042 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,103 > t$  table  $2,022$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

**c. Pengujian Hipotesis Pertama X3**

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial)  $X_3$  terhadap Y adalah sebesar  $0,050 = 0,05$  dan nilai t hitung  $2,026 > t$  tabel  $2,022$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

**d. Pengujian Hipotesis Pertama X4**

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial)  $X_4$  terhadap Y adalah sebesar  $0,009 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,745 > t$  tabel  $2,022$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

**e. Pengujian Hipotesis Pertama X5**

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial)  $X_5$  terhadap Y adalah sebesar  $0,746 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,326 < t$  tabel  $2,022$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  ditolak yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terbukti.

#### 4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F dapat dilihat menggunakan dua cara atau acuan untuk melakukan uji hipotesis dalam Uji F dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dan dengan nilai probabilitas hasil output Anova dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

**Tabel 4. 19 Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,836	5	21,167	9,331	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,475	39	2,269		
	Total	194,311	44			

Sumber :Lampiran 7 Output SPSS 25,Data diolah,Tahun 2024

Hasil dari tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 9,331. Nilai ini lebih besar daripada  $F_{tabel} = \frac{df1}{df2}$  atau  $\frac{5}{39}$  untuk 0,05 sebesar 2,46. Demikian juga nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X4), dan *Punishment*

(X5) secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Jember.

#### **b. Interpretasi**

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara Bersama – sama (simultan) antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, *Reward*, dan *Punishment*, pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan koefisien regresi *Gaya Kepemimpinan (X1)* pada FIFGROUP Jember, menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan (Y)*. Beberapa hal yang mendasari penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang berbeda dengan peneliti terdahulu, antara lain bisa disebabkan karena karyawan di lingkungan FIFGROUP Jember berdasarkan kuesioner yang sudah diolah, merasakan bahwa ada pimpinan yang masih kurang dalam hal membantu karyawannya, selain itu pimpinan juga dianggap kurang membantu dalam hal memberikan pengajaran yang baik, beberapa karyawan juga kurang menyukai pemimpin yang masih kurang dalam hal memfasilitasi rapat secara efektif dan kepemimpinan yang kurang mampu membuat keputusan yang tepat dan bijaksana, serta berdasarkan karakteristik responden dimana karyawannya rata-rata berumur 31-35 tahun pada usia ini biasanya individu sudah cukup matang dan berpengalaman dalam karir mereka sehingga tidak terlalu bergantung pada gaya

kepemimpinan yang diterapkan, lalu di usia mereka cenderung memiliki karir yang jelas dan focus pada pencapaian tersebut sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak terlalu mempengaruhi cara mereka bekerja, karyawan diusia ini mungkin memiliki tingkat otonomi yang tinggi dalam pekerjaan mereka sehingga sudah memahami tanggung jawab dan ekspektasi sehingga kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja daripada gaya kepemimpinan. Dengan demikian hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ningrumasri, (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal – hal tertentu. Gaya kepemimpinan merujuk pada metode-metode yang digunakan oleh pimpinan untuk memengaruhi anggota timnya. Menurut Hersey dan Blanchard (1992) “Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dalam melalui orang lain yang dipersepsikan orang-orang itu”.Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor terpenting dari kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi (Adamy, 2016 : 53)

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dipakai, hal ini sejalan dengan penelitian Ridwan Muhammad, (2020) Hal tersebut menyiratkan bahwa tidak ada pengaruh yang bermanfaat dan berarti terhadap kinerja karyawan. Pada Kantor Cabang Pembantu Di Kota Sungai Penuh, dan hasil penelitian dari Fitri

Nuri,dkk (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* Pada Bank Syariah Indonesia Palembang.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Lingkungan Kerja (X2)* pada FIFGROUP Jember, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan (Y)*. Artinya bahwa koefisien regresi untuk *Lingkungan kerja* secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Variabel *Lingkungan Kerja* diukur dengan penerangan,sirkulasi udara,penataan dekorasi dan kebersihan.

Perubahan yang lebih positif dalam kinerja dapat dicapai dalam suatu lingkungan kerja yang memberikan dukungan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar sesama bawahan, berperan penting dalam hal ini, dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif. Selain itu, dunia usaha juga harus mampu menumbuhkan rasa percaya yang kuat di antara rekan kerja atau bawahan sehingga masyarakat merasa diperhatikan dan tidak saling mewaspada. Membangun suasana kerja yang mendukung akan lebih mudah jika dibangun dengan cara ini.. Ini akan menjadi pemicu bagi motivasi dan semangat yang tinggi di antara setiap anggota tim, serta mempermudah mendapatkan kontribusi dari setiap karyawan (Enny, 2019 : 57)

Dengan demikian hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu Souisa Johanis, (2023) Hal tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Dinas

Tenaga Kerja Kota Semarang, dan hasil penelitian dari Ningrumsari, (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. Penelitian ini juga sejalan dengan Wicaksana Hari, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Cabang Ancol.

Hasil ini juga didukung oleh jawaban responden yang menyatakan setuju atas Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Jember. Selain itu, disebabkan karena perusahaan juga memberikan fasilitas terbaik untuk para karyawannya untuk membuat karyawan nyaman dalam bekerja seperti, wifi, AC, toilet, tempat istirahat khusus karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Disiplin Kerja (X3)* pada FIFGROUP Jember, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan (Y)*. Artinya bahwa koefisien regresi untuk *Disiplin Kerja* secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi masuk dan pulang kerja yang tepat waktu, mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai SOP yang telah dicontohkan oleh pimpinan, menerima *reward* dan *punishment* yang sama seperti yang karyawan lain terima.

Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan di lapang yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai SOP dan jobdesk masing-masing. Kedisiplinan karyawan

diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang baik dari karyawan dapat berkontribusi terhadap efisiensi waktu, produktivitas yang lebih tinggi, dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan profesional. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Setiap manajer atau pimpinan dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya dapat berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak sekali factor yang mempengaruhi. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, disiplin menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka (Hasibuan, 2016 : 193 – 194).

Tujuan utama dalam melaksanakan kedisipinan adalah untuk meningkatkan efisiensi dan untuk meingkatkan produtivitas. Disiplin kerja juga untuk melatih karyawan untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan. Disiplin kerja juga bisa disebabkan karena salah pemahaman atau pengertian sehingga timbul rasa malas, segan untuk bekerja dan lain sebagainya. Singkatnya, disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ia berfungsi untuk menjaga perilaku positif dengan mendefinisikan reaksi yang dapat diterima. Baik disiplin maupun kurangnya

disiplin dapat menjadi contoh bagi orang lain. Seorang karyawan atau pekerja akan disiplin jika semua orang di tempat kerja mempraktikkan disiplin. Namun seorang pegawai akan kurang disiplin jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja. Karena tempat kerja berfungsi sebagai teladan bagi karyawan, maka sangat sulit bagi tempat kerja yang sulit diatur untuk menerapkan disiplin karyawan. (Mulyadi, 2016 : 53). Jadi dapat disimpulkan disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Edi Sutrisno, 2014:89).

Hasil ini sesuai dengan teori yang dipakai serta juga sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya oleh Souisa Johanis (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Kusumayanti Kepi (2020) yang mendukung anggapan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.4 Pengaruh *Reward* (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Reward* (X4) pada FIFGROUP Jember, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* (Y). Artinya bahwa koefisien regresi untuk *Reward* secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Artinya bahwa *reward* yang meliputi gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

Hal yang harus ditingkatkan oleh FIFGROUP Jember ini ialah pemberian bonus pada karyawan yang berprestasi dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, agar jika bonus dalam pekerjaan diberikan dapat meningkatkan prestasi perusahaan dan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal untuk mendukung atas pekerjaannya tersebut. Dalam perusahaan Reward adalah bentuk penghargaan, baik berupa materiil maupun non-materiil, yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. *Reward* merupakan suatu imalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo : 2009).

Hasil ini sesuai dengan teori yang dipakai serta juga sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya oleh Hermasicha Triselle (2021) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Riau Kota Pekanbaru, serta oleh Prasetyo Edi (2019) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Bersama Surabaya.

#### **4.3.5 Pengaruh *Punishment* (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan koefisien regresi *Punishment* (X5) pada FIFGROUP Jember, menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap *kinerja karyawan (Y)*. Berarti penerapan *punishment* yang diberikan oleh FIFGROUP Jember belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya. Berdasarkan jawaban responden dari kuesioner hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang meminimalisir kesalahan, *punishment* yang diberikan secara kurang adil dan karyawan tidak mendapatkan hukuman meskipun terbukti melakukan kesalahan atau karyawan tidak dihukum bahkan jika mendapat surat peringatan. Berdasarkan karakteristik responden dimana usia mereka rata – rata adalah 31-35 tahun dimana individu pada usia ini mungkin lebih focus pada profesionalisme dan tanggung jawab kerja mereka, sehingga dapat memisahkan antara hukuman yang diterima dan kinerja yang harus optimal serta mereka melihat hukuman sebagai bagian dari pembelajaran dan pengembangan diri. Alih-alih merasa tertekam, mereka menggunakan pengalaman tersebut untuk memperbaiki diri dan menghindari kesalahan serupa di masa depan.

*Punishment* adalah tindakan hukuman yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta memberikan pembelajaran kepada pelanggar, (Mangkunegara 2000 : 130). Perusahaan memberikan *punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. *Punishment* dalam konteks sebuah organisasi tetap memiliki kepentingannya, karena itu membantu memelihara keteraturan dalam struktur organisasi dengan mendorong disiplin yang kokoh dan tanggung jawab

yang tinggi. Hal ini juga bertujuan untuk membentuk kepribadian yang baik pada setiap karyawan di perusahaan tersebut. *Punishment* mencegah pengulangan perilaku yang tidak diinginkan, memiliki unsur pembelajaran, dan meningkatkan motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan. (Soekanto 2009:67).

Dengan demikian hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wahyu Cindy, (2021) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal yang mendasari penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang berbeda dengan peneliti terdahulu, antara lain bisa disebabkan karena karyawan di lingkungan FIFGROUP Jember berdasarkan kuesioner yang sudah diolah, merasakan bahwa ada karyawan yang belum berusaha meminimalisir kesalahan yang terjadi dan juga perusahaan tidak selalu memberi *punishment* kepada karyawan yang berbuat kesalahan.

#### **4.3.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Reward, dan Punishment secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan berarti hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan semakin baik Disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan
4. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan semakin baik *Reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan
5. *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan semakin baik *punishment* maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan
6. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Jember, maka dari itu implikasi yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan kepada pimpinan seperti pelatihan leadership atau softskill untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan.
2. Menciptakan dan merancang kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang positif, serta inisiatif kesejahteraan mental dan fisik termasuk memperhatikan hubungan karyawan, serta inisiatif kesejahteraan mental dan fisik.
3. Memberikan pelatihan rutin tentang pentingnya disiplin kerja dan cara menerapkannya dapat membantu meningkatkan standar kerja karyawan.
4. Menetapkan rancangan sistem *reward* yang adil dan transparan, untuk memastikan bahwa penghargaan diterima dengan baik dan dipahami semua pihak.
5. Merancang dan menetapkan sistem *Punishment* yang adil untuk memastikan bahwa hukuman diberikan sebagai peringatan dan kesadaran akan kesalahan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk FIFGROUP Jember
  - a. Pemimpin masih harus sering mengikuti program pelatihan kepemimpinan yang dapat membantu memahami dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan. Pemimpin harus mengerti pentingnya factor gaya kepemimpinan jika dilaksanakan akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Pemimpin harus lebih mengenal sifat-sifat dan kepribadian para karyawannya.
  - b. Menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dan dapat menambah semangat kerja para karyawan. Perusahaan memberikan fasilitas dan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalisir kesalahan. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dan dekorasi dalam ruangan kerja supaya karyawan bisa bekerja lebih nyaman dan betah untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat dan ketaatan disiplin kerja para karyawan, agar karyawan memiliki usaha dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus memastikan kebijakan disiplin kerja dengan dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten kepada semua karyawan, contoh : pemimpin

memberikan contoh disiplin yang baik untuk mendorong karyawan mengikuti standar yang ditetapkan.

- d. Perusahaan mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan dalam mengakui prestasi dan juga kontribusi individu maupun tim. Perusahaan juga harus mempertimbangkan preferensi individu dalam pemberian reward untuk meningkatkan kinerja karyawan..
- e. Perusahaan mempertimbangkan pemberian punishment untuk focus pada pembelajaran dan perbaikan daripada sekedar hukuman. Perusahaan harus sangat adil dan tegas dalam memberikan hukuman yang tepat sehubungan dengan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan.

## 2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memperoleh gelar sarjana dan menambah wawasan bagi peneliti karena dapat menerapkan ilmu selama masa perkuliahannya terutama dalam bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, *Reward*, *Punishment* pada kinerja karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk lebih menyelami dengan lebih mendalam tentang berbagai masalah terkait dengan variabel-variabel penelitian yang ada di FIFGROUP Jember, khususnya, serta mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-

variabel lain seperti, motivasi kerja,kepuasan kerja,kompensasi dan kompetensi. Selain itu juga disarankan untuk menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan juga informasi yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y. J., Adolfina, A., & Lumintang, G. G. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(1)*.
- Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Unhas. ac. id*.
- Cindy Wahyu Pradini,dkk (2023)*Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Keuangan dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Moderating CV. Barokah*
- Dennis Salsa Tiara.(2023) *Pengaruh Kepemimpinan,Reward dan Punishment*.
- Edi Prasetyo.(2019.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Cv Karya Bersama Surabaya*
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, Reward, dan Punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). Jurnal Dinamika Akuntansi, 5(2)*.
- Ghozali,Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali S. S.,M. M. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan SDM. Jakarta:CAPS*
- Handayani, M., Hidayah, Z., & Lestari, E. P. (2021). *Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS), 1(2), 164-175*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara*
- Huda, M., & Awalil, T. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. DOK Pantai*

- Lamongan Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- I Gusti Agung Ayu,dkk.(2022) *Pengaruh Kepemimpinan,Reward dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar*
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Bening, 7(2), 178-192.*
- Moch Irvan Rusyadi.(2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan,Kawasan Pemukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang.*
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.*
- Ni Komang Sindi Ariasih ,Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika.(2022) *Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Dalung.*
- Ningrumsari, A. C. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. IQTISHA Dequity jurnal MANAJEMEN, 2(2), 138-147*
- Nofan Arbianto Aji.(2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Jawaran Timika.*
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. jurnal ekonomi, 22(1), 1-11.*
- Siagian,S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi aksara*
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.*
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.*

Sulena.(2021)*Pengaruh Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delami Brands Kharisma Busana Cabang Palembang.*

Triselle Hermasicha.(2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru*

Widagdo,A., dkk (2021). Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan Campuran. Jakarta : PT Indeks.

Yuliana Lisdayanti.(2019)*Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.*

Zahara, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Di Kabupaten. Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 19(1), 115-127.*

**LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN****KUESIONER PENELITIAN**

---

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Saudara/I

Responden

Di Tempat

Dengan Homat,

Perkenalkan saya Sherly Neva Rivella mahasiswa program studi Manajemen ITS Mandala Jember. Saya saat ini sedang melakukan penelitian skripsi mengenai **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP JEMBER"**. Maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan kepentingan akademis penelitian semata.

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Hormat Saya,

Sherly Neva Rivella

NIM. 20.104904

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas anda pada lembar jawaban yang tersedia
2. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu/Sdr/I. Bukan berdasarkan pendapat orang lain atau pendapat umum.
3. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang telah dipilih
4. Ada 4 alternatif yang disediakan yaitu :

SIMBOL	KATEGORI
SS	Sangat setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

## 1. GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin selalu membantu karyawan dalam mengatasi masalah					
2	Pemimpin selalu memberikan pengajaran yang baik kepada karyawan					
3	Pemimpin dapat memimpin rapat dengan baik					
4	Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dan bijak					

## 2. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	<b>Lingkungan kerja fisik</b>					
1	Lampu yang dipasang didalam ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
2	Sirkulasi udara diperusahaan ini selalu terjaga dengan baik					
3	Temperatur AC dalam ruangan kerja sudah sesuai					
4	Penataan dekorasi ruang pada perusahaan ini sudah sesuai					
5	Saya selalu menjaga kebersihan tempat kerja dengan baik					
6	Kelancaran pekerjaan juga tergantung pada lingkungan kerja yang kondusif dan aman					
	<b>Lingkungan kerja non fisik</b>					
7	Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahannya					
8	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					

### 3. DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai SOP dan seperti yang telah dicontohkan oleh pimpinan					
4	Saya menerima reward yang sama seperti yang karyawan lain terima					
5	Saya menerima punishment yang sama seperti yang karyawan lain terima					

### 4. REWARD

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	<b>Gaji dan Bonus</b>					
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
2	Perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi					
	<b>Kesejahteraan</b>					
3	Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang layak					
4	Setiap karyawan berhak mendapatkan fasilitas kantor sesuai dengan bidang pekerjaannya					
	<b>Pengembangan karir</b>					
5	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan ini					
6	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi					
	<b>Penghargaan Psikologis dan Sosial</b>					
7	Karyawan yang berprestasi selalu diapresiasi dan diberikan					

	penghargaan oleh perusahaan					
8	Karyawan yang berprestasi diakui oleh perusahaan dan mendapat fasilitas dari perusahaan					

### 5. PUNISHMENT

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha agar meminimalisir kesalahan yang akan terjadi					
2	<i>Punishment</i> diberikan kepada karyawan yang berbuat kesalahan					
3	Sebelum diberikan hukuman karyawan diberi surat peringatan terlebih dahulu					
4	Karyawan mendapat hukuman setelah terbukti melakukan kesalahan dan setelah mendapatkan surat peringatan beberapa kali					

### 6. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bisa mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang sempurna					
2	Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan jobdesk yang diberi					
3	Setiap pekerjaan selalu saya kerjakan tepat waktu					
4	Saya menyadari benar tidaknya pekerjaan yang saya kerjakan					

**LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA X1 GAYA KEPEMIMPINAN**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
1	3	4	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	5	4	17
5	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	4	4	5	18
8	4	4	4	4	16
9	4	4	5	5	18
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	3	15
14	4	4	4	4	16
15	3	3	4	3	13
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	4	4	5	18
19	5	5	4	4	18
20	5	5	5	5	20
21	4	4	5	5	18
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	5	17
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	5	4	4	4	17
35	4	4	4	3	15
36	4	4	4	4	16
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	5	5	4	4	18

44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20

**TABULASI DATA X2 LINGKUNGAN KERJA**

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
1	4	3	4	3	4	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	3	3	30
3	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	3	3	4	5	5	4	5	33
5	4	4	4	4	4	4	4	5	33
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	4	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	5	4	4	4	5	5	36
10	5	4	5	4	5	5	4	5	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	3	3	5	5	4	5	33
13	5	5	5	4	5	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	5	5	34
15	3	2	4	3	3	3	4	4	26
16	5	5	5	4	5	4	4	5	37
17	5	5	3	3	5	5	5	5	36
18	4	4	4	4	5	5	5	5	36
19	4	4	4	4	5	5	5	5	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	5	5	5	5	5	5	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	5	5	5	5	5	5	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	3	5	5	4	4	33
27	4	3	3	3	4	4	4	4	29
28	5	3	1	3	5	5	3	4	29
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	5	5	5	3	5	5	5	5	38
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	2	4	3	3	4	5	5	5	31
35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
36	3	4	4	4	4	4	5	4	32
37	5	5	5	4	5	4	4	5	37
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	5	5	5	4	5	4	4	5	37
40	5	5	5	4	5	4	4	5	37
41	4	5	5	5	4	4	4	3	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32

43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	3	5	5	5	5	38
45	5	5	5	4	5	4	4	5	37

**TABULASI DATA X3 DISIPLIN KERJA**

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	3	4	4	3	3	17
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	3	17
4	3	5	5	3	4	20
5	5	4	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	4	21
8	2	3	4	3	3	15
9	4	4	4	3	3	18
10	5	5	5	5	5	25
11	3	4	4	3	3	17
12	3	3	4	4	4	18
13	3	4	4	3	3	17
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	4	3	3	17
16	5	5	5	3	1	19
17	5	4	5	5	4	23
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	5	5	4	22
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	4	4	4	19
28	5	5	5	4	4	23
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	5	21
35	3	4	4	4	4	19
36	5	4	4	3	4	20
37	5	5	5	3	2	20
38	5	5	5	3	2	20
39	5	5	5	3	1	19
40	5	5	5	3	1	19
41	4	4	4	5	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25

44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25

**TABULASI X4 REWARD**

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.4	X7.4	X4.8	TOTAL X4
1	4	3	4	3	5	4	3	3	29
2	3	4	4	3	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	5	5	4	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	5	5	4	4	34
8	4	4	3	3	4	4	4	4	30
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	4	4	3	4	4	4	4	4	31
14	4	4	3	3	5	5	5	5	34
15	4	3	4	4	3	3	4	3	28
16	5	5	3	4	5	5	5	5	37
17	3	5	5	5	3	3	3	3	30
18	4	5	5	4	4	4	5	5	36
19	5	5	4	5	4	4	4	4	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	5	5	4	4	4	4	34
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	5	5	4	4	34
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	4	4	4	4	4	4	3	30
28	4	5	5	5	5	5	5	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	5	5	4	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	4	4	5	5	4	5	34
35	4	4	4	4	5	5	4	4	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	5	3	4	5	5	5	5	36
38	5	5	3	5	5	5	5	5	38
39	4	5	3	4	5	5	5	5	36
40	5	5	3	4	5	5	5	5	37
41	4	4	4	4	5	5	4	4	34
42	4	4	4	4	4	5	4	4	33

43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	5	5	4	4	34
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40

**TABULASI X5 PUNISHMENT**

NO	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Total X5
1	4	3	4	4	15
2	4	5	4	4	17
3	4	4	4	4	16
4	4	4	5	4	17
5	4	4	4	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	4	3	4	16
8	3	3	4	4	14
9	5	4	5	5	19
10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	4	17
12	4	4	5	4	17
13	4	4	4	5	17
14	5	5	5	5	20
15	3	3	3	4	13
16	5	4	5	4	18
17	5	5	5	5	20
18	4	4	5	5	18
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	5	5	4	4	18
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	4	4	18
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	5	17
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	5	4	4	5	18
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	4	16
37	5	4	5	4	18
38	5	5	4	4	18
39	5	4	5	4	18
40	5	4	5	4	18
41	4	4	4	4	16
42	4	5	4	4	17
43	5	5	5	5	20

44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20

**TABULASI DATA Y KINERJA KARYAWAN**

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Total Y
1	3	3	3	3	12
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	5	4	17
5	3	4	4	4	15
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16
8	3	3	3	3	12
9	4	3	4	4	15
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	3	3	4	4	14
14	4	4	4	4	16
15	4	3	3	4	14
16	5	4	5	5	19
17	4	3	4	4	15
18	3	4	4	4	15
19	5	5	4	5	19
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	3	4	4	4	15
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	5	4	5	5	19
35	4	3	4	4	15
36	4	4	4	4	16
37	5	4	5	5	19
38	5	5	5	5	20
39	5	4	5	5	19
40	5	4	5	5	19
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20

44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20

**LAMPIRAN 3 : DESKRIPTIF RESPONDEN****USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	8	17,8	17,8	17,8
	26-30	12	26,7	26,7	44,4
	31-35	13	28,9	28,9	73,3
	36-40	6	13,3	13,3	86,7
	>41	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	53,3	53,3	53,3
	PEREMPUAN	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

		Jabatan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	RI COORDINATOR	1	2,2	2,2	2,2
	COLLECTION COORDINATOR	4	8,9	8,9	11,1
	MARKETING PROCESSOR	3	6,7	6,7	17,8
	UFI MARKETING	1	2,2	2,2	20,0
	CREDIT APPLICATION	3	6,7	6,7	26,7
	BRANCH MANAGER	1	2,2	2,2	28,9
	CREDIT OPERATIONAL PROCESS	1	2,2	2,2	31,1
	ACCOUNT OFFICER	2	4,4	4,4	35,6
	NMC MARKETING OFFICE	3	6,7	6,7	42,2
	HRD	1	2,2	2,2	44,4
	ADMINISTRATION	1	2,2	2,2	46,7
	SALES FORCE	2	4,4	4,4	51,1
	GS COORDINATOR	1	2,2	2,2	53,3
	UNIT HEAD	3	6,7	6,7	60,0
	FIELD COLLECTION	6	13,3	13,3	73,3
	CASHIER	3	6,7	6,7	80,0
	CREDIT COLLATERAL	3	6,7	6,7	86,7
	SECURITY	1	2,2	2,2	88,9
	FINANCE PARTNERSHIP ACCOUNT	1	2,2	2,2	91,1
	REMEDIAL FIELDS	1	2,2	2,2	93,3
	RECORVERY PROCESS CRD	1	2,2	2,2	95,6
	OPERATION SUPPORT SECTION	1	2,2	2,2	97,8
	SUPERVISOR	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

#### LAMPIRAN 4 : DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

##### Pemimpin selalu membantu karyawan dalam mengatasi masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	4,4	4,4	4,4
	setuju	21	46,7	46,7	51,1
	Sangat setuju	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

##### Pemimpin selalu memberikan pengajaran yang baik kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2,2	2,2	2,2
	setuju	25	55,6	55,6	57,8
	Sangat setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

##### Pemimpin dapat memimpin rapat dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	25	55,6	55,6	55,6
	Sangat setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

##### Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dan bijak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	6,7	6,7	6,7
	setuju	20	44,4	44,4	51,1
	Sangat setuju	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Lampu yang dipasang didalam ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Netral	2	4,4	4,4	6,7
	Setuju	23	51,1	51,1	57,8
	Sangat Setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Sirkulasi udara diperusahaan ini selalu terjaga dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Netral	4	8,9	8,9	11,1
	Setuju	22	48,9	48,9	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Temperatur AC dalam ruangan kerja sudah sesuai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Netral	6	13,3	13,3	15,6
	Setuju	18	40,0	40,0	55,6
	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Penataan dekorasi ruang pada perusahaan ini sudah sesuai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	22,2	22,2	22,2
	Setuju	26	57,8	57,8	80,0
	Sangat Setuju	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya selalu menjaga kebersihan tempat kerja dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	19	42,2	42,2	44,4
	Sangat Setuju	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Kelancaran pekerjaan juga tergantung pada lingkungan kerja yang kondusif dan aman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	21	46,7	46,7	48,9
	Sangat Setuju	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada bawahannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	24	53,3	53,3	57,8
	Sangat Setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	16	35,6	35,6	40,0
	Sangat Setuju	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Netral	8	17,8	17,8	20,0
	Setuju	18	40,0	40,0	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,7	6,7	6,7
	Setuju	26	57,8	57,8	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya mengerjakan pekerjaan sesuai SOP dan seperti yang telah dicontohkan oleh pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	57,8	57,8	57,8
	Sangat Setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya menerima reward yang sama seperti yang karyawan lain terima**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	31,1	31,1	31,1
	Setuju	19	42,2	42,2	73,3
	Sangat Setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya menerima punishment yang sama seperti yang karyawan lain  
terima**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	11,1
	Netral	7	15,6	15,6	26,7
	Setuju	22	48,9	48,9	75,6
	Sangat Setuju	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang  
diberikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8,9	8,9	8,9
	Setuju	30	66,7	66,7	75,6
	Sangat Setuju	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	27	60,0	60,0	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang layak**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	17,8	17,8	17,8
	Setuju	25	55,6	55,6	73,3
	Sangat Setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Setiap karyawan berhak mendapatkan fasilitas kantor sesuai dengan bidang pekerjaannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8,9	8,9	8,9
	Setuju	29	64,4	64,4	73,3
	Sangat Setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir dipusahaan ini**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	19	42,2	42,2	46,7
	Sangat Setuju	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	19	42,2	42,2	46,7
	Sangat Setuju	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Karyawan yang berprestasi selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan oleh perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	27	60,0	60,0	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Karyawan yang berprestasi diakui oleh perusahaan dan mendapat fasilitas dari perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	11,1	11,1	11,1
	Setuju	25	55,6	55,6	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha agar meminimalisir kesalahan yang akan terjadi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	20	44,4	44,4	48,9
	Sangat Setuju	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Punishment diberikan kepada karyawan yang berbuat kesalahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,7	6,7	6,7
	Setuju	25	55,6	55,6	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Sebelum diberikan hukuman karyawan diberi surat peringatan  
terlebih dahulu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	23	51,1	51,1	55,6
	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Karyawan mendapat hukuman setelah terbukti melakukan  
kesalahan dan setelah mendapatkan surat peringatan beberapa kali**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	62,2	62,2	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya selalu bisa mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan hasil  
yang sempurna**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	13,3	13,3	13,3
	Setuju	26	57,8	57,8	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan  
jobdesk yang diberi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15,6	15,6	15,6
	Setuju	30	66,7	66,7	82,2
	Sangat Setuju	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Setiap pekerjaan selalu saya kerjakan tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,7	6,7	6,7
	Setuju	29	64,4	64,4	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Saya menyadari benar tidaknya pekerjaan yang saya kerjakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	30	66,7	66,7	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 5 : HASIL UJI VALIDITAS

### 1. Gaya Kepemimpinan

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,863**	,626**	,721**	,899**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,863**	1	,755**	,705**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,626**	,755**	1	,769**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	,721**	,705**	,769**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45
X1	Pearson Correlation	,899**	,923**	,869**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Lingkungan Kerja

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,609**	,446**	,325*	,739**	,287	,078	,383**	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,029	,000	,056	,610	,009	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	,609**	1	,666**	,445**	,553**	,238	,410**	,395**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,116	,005	,007	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	,446**	,666**	1	,575**	,297*	-,018	,408**	,312*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,048	,905	,005	,037	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2.4	Pearson Correlation	,325*	,445**	,575**	1	,223	,157	,323*	,151	,609**
	Sig. (2-tailed)	,029	,002	,000		,140	,303	,030	,322	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	,739**	,553**	,297*	,223	1	,625**	,284	,614**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,048	,140		,000	,059	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	,287	,238	-,018	,157	,625**	1	,481**	,479**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,056	,116	,905	,303	,000		,001	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	,078	,410**	,408**	,323*	,284	,481**	1	,644**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,610	,005	,005	,030	,059	,001		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	,383**	,395**	,312*	,151	,614**	,479**	,644**	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,009	,007	,037	,322	,000	,001	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	,712**	,811**	,725**	,609**	,760**	,533**	,640**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Disiplin Kerja

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,704**	,656**	,454**	,120	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,431	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	,704**	1	,813**	,230	-,014	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,128	,926	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	,656**	,813**	1	,347*	-,008	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,020	,956	,000

	N	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	,454**	,230	,347*	1	,785**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,002	,128	,020		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	,120	-,014	-,008	,785**	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,431	,926	,956	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	,756**	,643**	,658**	,854**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Reward

##### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,423**	,144	,474**	,452**	,452**	,640**	,537**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,004	,346	,001	,002	,002	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.2	Pearson Correlation	,423**	1	,168	,603**	,357*	,427**	,634**	,635**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,004		,269	,000	,016	,003	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.3	Pearson Correlation	,144	,168	1	,608**	,003	,003	,107	,006	,380*
	Sig. (2-tailed)	,346	,269		,000	,987	,987	,483	,969	,010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.4	Pearson Correlation	,474**	,603**	,608**	1	,140	,207	,391**	,324*	,667**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,359	,172	,008	,030	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.5	Pearson Correlation	,452**	,357*	,003	,140	1	,934**	,565**	,614**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,002	,016	,987	,359		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.6	Pearson Correlation	,452**	,427**	,003	,207	,934**	1	,635**	,675**	,764**

	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,987	,172	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.7	Pearson Correlation	,640**	,634**	,107	,391**	,565**	,635**	1	,828**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,483	,008	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.8	Pearson Correlation	,537**	,635**	,006	,324*	,614**	,675**	,828**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,969	,030	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	,722**	,745**	,380*	,667**	,717**	,764**	,844**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 5. Punishment

### Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,679**	,573**	,478**	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	45	45	45	45	45
X5.2	Pearson Correlation	,679**	1	,486**	,522**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
X5.3	Pearson Correlation	,573**	,486**	1	,575**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000
	N	45	45	45	45	45
X5.4	Pearson Correlation	,478**	,522**	,575**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	,847**	,833**	,809**	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 6. Kinerja Karyawan

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,662**	,792**	,895**	,924**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	,662**	1	,681**	,718**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	,792**	,681**	1	,887**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	,895**	,718**	,887**	1	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45
Y	Pearson Correlation	,924**	,841**	,919**	,959**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6 : HASIL UJI RELIABILITAS

### 1. Gaya Kepemimpinan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,917	4

### 2. Lingkungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,836	8

### 3. Disiplin Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	5

**4. Reward****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	8

**5. Punishment****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	4

## 6. Kinerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	4

## LAMPIRAN 7 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK, UJI REGRESI DAN UJI HIPOTESIS

### 1. UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44383112
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,104
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### 2. UJI MULTIKOLINIERITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,390	2,564
	Lingkungan Kerja	,343	2,913
	Disiplin Kerja	,545	1,834
	Reward	,540	1,853
	Punishment	,431	2,320

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	X1	X2	X3	X4	X5
1	1	5,973	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,010	25,046	,08	,04	,00	,57	,07	,03
	3	,007	30,007	,58	,28	,03	,00	,00	,01
	4	,005	35,732	,00	,01	,14	,39	,21	,38
	5	,004	40,712	,30	,16	,07	,04	,58	,28
	6	,002	50,167	,03	,51	,76	,00	,14	,30

a. Dependent Variable: Y

**3. UJI HETEROKEDASTISITAS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-,651	1,472		-,442	,661
	Gaya Kepemimpinan	-,095	,086	-,243	-1,103	,277
	Lingkungan Kerja	,089	,058	,380	1,537	,132
	Disiplin Kerja	-,093	,063	-,297	-1,473	,149
	Reward	,017	,050	,067	,340	,736
	Punishment	,096	,103	,212	,937	,355

a. Dependent Variable: ABS\_RES

#### 4. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment, Reward, Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

#### 5. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 <sup>a</sup>	,545	,486	1,50618

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

#### 6. UJI F (SIMULTAN)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,836	5	21,167	9,331	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,475	39	2,269		
	Total	194,311	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

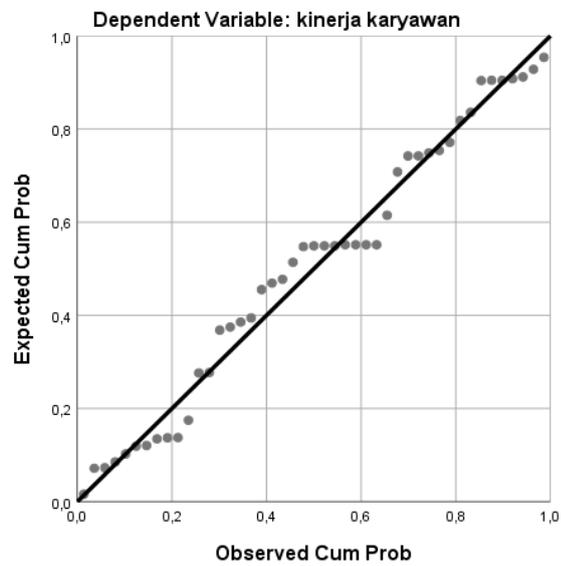
## 7. Uji t (UJI PARSIAL)

**Coefficients<sup>a</sup>**

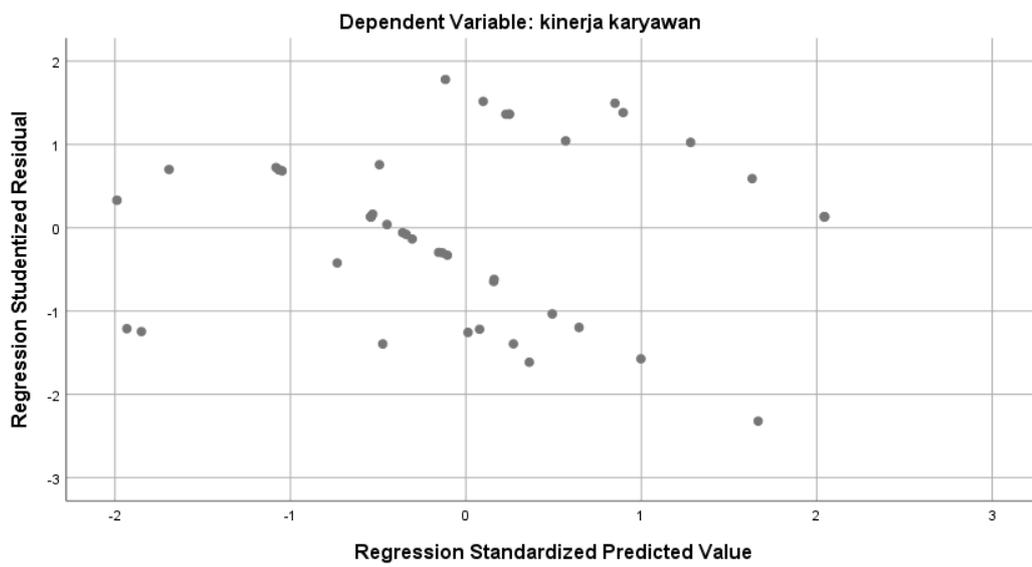
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,260	2,685		-,097	,923
	X1	-,296	,156	-,301	-1,891	,066
	X2	,222	,106	,377	2,103	,042
	X3	,232	,115	,296	2,026	,050
	X4	,249	,091	,394	2,745	,009
	X5	,061	,188	,054	,326	,746

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



**Lampiran 8 : TABEL R , TABEL DISTRIBUSI F. DAN TABEL DISTRIBUSI T**

<b>TABEL r (Sig = 0,05)</b>					
<b>df = (N-2)</b>	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	<b>0.2940</b>	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

TABEL DISTRIBUSI t DUA ARAH

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

TABEL DISTRIBUSI F

df untuk	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

## LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Sherry Hera Pirella

NIM : 20104904

JURUSAN : Manajemen Bisnis

JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, pemberian Reward, dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Jember

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1.	Salful Amin, SE, MM	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ tambahkan Perumaha per obyek penelitian</li> <li>→ Perbaiki kejelasan hipotesis</li> <li>→ perbaiki uji reliabilitas gunakan ulang variabel</li> <li>→ interpretasi diperluas lagi (hususnya <math>X_1</math> &amp; <math>X_5</math>)</li> </ul>	<p>6/7/2024</p> <p>16/7/2024</p>
2	Mely Supeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Batasan Penelitian</li> <li>→ Penulisan dari awal - akhir dirapikan</li> <li>→ Penelitian diketahui</li> <li>→ Interpretasi</li> </ul>	<p>6/2024</p> <p>7</p> <p>17/2024</p> <p>7</p>
3	Tarwidi Hidayat	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pengisian batasan Penelitian diketahui</li> <li>→ Hipotesis</li> <li>→ Hal 63 corek ulang ya</li> <li>→ implikasi</li> </ul>	<p>6/2024</p> <p>7</p> <p>16/2024</p>

JEMBER, .....

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3

