

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Obyek

##### 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Indomobil Finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan piutang yang didirikan pada tahun 1993. Pada tahun 2003, setelah pengambil alihan saham Marubeni Corporation oleh Indomobil Grup, maka perseroan mengubah namanya menjadi PT. Indomobil Finance Indonesia. Melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha, perseroan tetap menjaga komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia. Dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya PT. Indomobil Finance mengembangkan website ([www.indomobilfinance.com](http://www.indomobilfinance.com)). PT. Indomobil Finance Indonesia juga terus memperkuat sistem teknologi informasi dengan cara meningkatkan efisiensi dan produktivitas di kantor-kantor cabang dalam hal pelayanan pelanggan. PT. Indomobil Finance Indonesia senantiasa berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, sampai dengan sekarang PT. Indomobil Finance Indonesia telah mengoperasikan 212 jaringan usaha yang tersebar diseluruh indonesia. Selain itu juga perusahaan telah bekerjasama dengan bank-bank berjangkauan nasional untuk penerimaan pembayaran angsuran yang memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi para pelanggan dalam hal pembayaran angsuran kredit.

##### 4.1.2 Visi dan Misi PT. Indomobil Finance Indonesia

###### A. Visi

“Menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dalam hal kepuasan pelanggan dan terbesar dalam hal jumlah pembiayaan dan perolehan tingkat keuntungan bagi para pemegang saham”.

###### B. Misi

1. Menjadi perusahaan pembiayaan yang terpercaya.
2. Memiliki teknologi informasi yang tepat guna dengan jaringan cabang yang dapat mewakili seluruh potensi pasar di indonesia.
3. Sumber daya manusia yang berkualitas.
4. Pengelolaan sumber dana yang optimal serta program penjualan yang kompetitif dan berkesinambungan.

##### 4.1.3 Lokasi Perusahaan

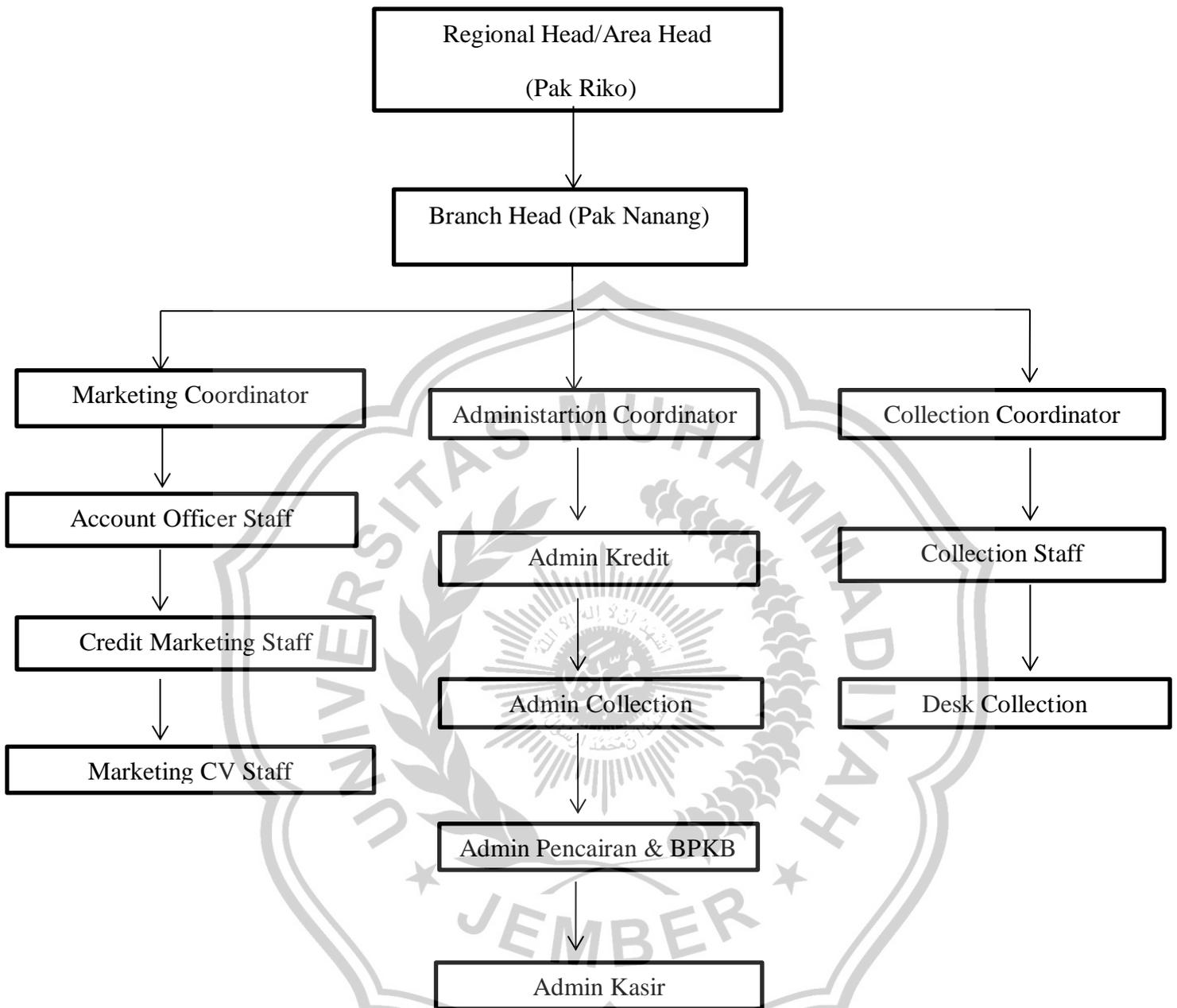
Lokasi perusahaan mempunyai peranan penting bagi kelancaran operasi perusahaan dan rencana pengembangan usaha pada masa yang akan datang. Ketepatan pemilihan lokasi suatu perusahaan harus direncanakan dengan baik dan tepat. Lokasi perusahaan terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 768, Kebondalem, Kepatihan, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi, dengan kata lain penyusunan struktur organisasi adalah langkah terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Juru 2020).



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan**



Sumber : PT. Indomobil Finance Jember, 2023

#### 4.1.5 Deskripsi Pekerjaan

1. *Regional Head* (Area Head)

Dalam hal ini tugas dari area head yaitu bertanggung jawab atas pencapaian *sales* dan target di *regional*, membangun jaringan distribusi di wilayah yang sudah ditentukan, bertanggung jawab atas *market share* dan kegiatan promosi di wilayah dan menguasai pasar dan karakteristik area, serta merekrut dan menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak ketiga yang berhubungan dengan perusahaan.

2. *Branch Head* (Kepala Cabang)

Dalam hal ini tugas dan tanggung jawab dari kepala cabang yaitu mengawasi dan melakukan koordinasi kegiatan operasional, memimpin kegiatan perusahaan, memonitor kegiatan perusahaan, memantau prosedur operasional manajemen resiko, memberikan solusi terhadap semua masalah, serta melakukan pengembangan kegiatan operasional.

3. *Marketing Coordinator*

Disini tugas dan tanggung jawab dari *marketing coordinator* adalah mencari solusi dan memecahkan masalah yang dihadapi dilapangan, memberikan ide kreatifitas demi kemajuan dan kelangsungan pekerja, merekrut dan menjaga jumlah marketingnya sehingga memiliki jumlah yang stabil.

4. *Account Officer Staff* (R2)

Bagian ini merupakan *marketing* bagian pengkreditan (R2). Tugas dan tanggung jawab dari *account officer staff* yaitu mengenalkan produk ke *clien* (konsumen). Menganalisa kelayakan (*survey*) konsumen yang melakukan pengajuan kredit serta selalu menjaga hubungan baik dengan konsumen.

5. *Credit Marketing Officer Staff* (R4)

Pada bagian ini khusus *marketing* bagian pengkreditan mobil (R4). Tugas dan tanggung jawab sama dengan sebelumnya yaitu menganalisis data pengajuan kredit, melakukan *survey* (uji kelayakan) dari konsumen, menjaga kelancaran kredit bulanan konsumen yang menjadi tanggungannya.

6. *Marketing CV Staff*

Pada bagian ini untuk *marketing* kendaraan besar. Tugas dan tanggung jawab yaitu melakukan kerja sama dan menjalin hubungan baik dengan perusahaan-perusahaan besar serta menjalin hubungan baik dengan dealer.

7. *Administration Coordinator*

Tugas dan tanggung jawab dari *administration coordinator* yaitu memonitoring semua aktivitas yang berkaitan dengan administrasi.

8. *Admin Kredit*

Admin ini bertugas menginput data konsumen yang melakukan pengajuan kredit serta bertugas mencetak *purchase order*. *Admin kredit* juga bertanggung jawab untuk menolak pengajuan kredit konsumen atau nasabah yang tidak memenuhi syarat.

#### 9. *Admin Collection*

Tugas dan tanggung jawab dari *admin collection* yaitu seluruh kegiatan yang berkaitan dengan *collection* seperti mencetak surat peringatan (SP) yang sudah melewati batas pembayaran serta bertugas menerima dan menghubungi pihak-pihak yang bersangkutan dengan perusahaan.

#### 10. Admin pencairan dan BPKB

Admin pencairan dan BPKB memiliki tugas dan tanggung jawab yang ganda karena melakukan pengimpunan pembayaran pada sistem serta mencairkan dana ke dealer, serta admin ini juga bertugas melakukan pengecekan berkala pada brankas BPKB untuk memastikan bahwa data BPKB yang ada pada sistem sesuai dengan yang ada di brankas.

#### 11. Admin kasir

Tugas dan tanggung jawab dari admin kasir yaitu bertanggung jawab penuh mengenai transaksi perusahaan. Dimana admin kasir yang menginput pembayaran konsumen pada sistem ketika konsumen melakukan laporan setoran ke bank.

#### 12. *Collection Coordinator*

Tugas dari *collection coordinator* pada PT. Indomobil Finance Jember yaitu memeriksa kelengkapan berkas tagihan, mengatur rencana penagihan piutang customer yang telah jatuh tempo, memberikan *invoice* dan intruksi penagihan kepada tim kolektor, menginformasikan hal-hal yang tidak sesuai dengan tagihan, mengkoordinasikan penagihan sehingga berjalan dengan cepat dan tuntas, meneliti hasil tagihan dengan benar dan teliti, menindaklanjuti ketidaksesuaian atau ketidaklengkapan tagihan ke bagian terkait, dan mengawasi anggota tim.

#### 13. *Desk Collection*

*Desk collection* berbeda dengan *collection staff*. Tugas dan tanggung jawab dari *desk collection* yaitu melakukan pengecekan atau monitoring terhadap nasabah atau konsumen perusahaan yang telah disepakati sebelumnya, membuat laporan harian kepada pimpinan atau koordinator kolektor mengenai yang di alami saat menagih nasabah, melaksanakan SOP dan prasyarat pelunasan sesuai kontrak, bekerja sama dengan tim dan mengejar target sesuai dengan kontrak, serta menyampaikan informasi dan data terbaru kepada nasabah serta melakukan penarikan pada konsumen yang sudah terlambat membayar.

### 4.1.6 Bidang Usaha

PT. Indomobil Finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang. Kemudian, sesuai dengan peraturan jasa keuangan nomor 29/POJK.05/2014 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan usaha perusahaan pembiayaan dimana kegiatan usaha perseroan adalah :

1. Pembiayaan investasi
2. Pembiayaan modal kerja
3. Pembiayaan multiguna

4. Sewa operasi (operation lease dan atau kegiatan berbasis fee sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan)
5. Melaksanakan kegiatan usaha pembiayaan berdasarkan prinsip syariah

## 4.2 Hasil Analisis Data

Untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah 63 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur dan masa kerja. Pengolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk engetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai karyawan PT. Indomobil Finance Jember terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	50	79%
Perempuan	13	21%
<b>Total</b>	63	100%

Sumber : data diolah pada 2023

Pada tabel 4.1 dapat kita lihat bahwa dari total 63 responden yang dikelompokkan menjadi 2 terdapat 50 responden laki-laki dan 13 responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomobil Finance Jember lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki.

- b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden sebagai karyawan PT. Indomobil Finance Jember terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>
15 - 24 tahun	11	15%
25 - 34 tahun	13	22%
35 - 44 tahun	23	37%
45 - 54 tahun	16	26%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Indomobil Finance Jember yang berumur 15–24 tahun yaitu sebesar 11 responden atau 15%, untuk responden yang berumur 25–34 tahun yaitu sebesar 13 responden atau 22%, untuk responden yang berumur 35-44 tahun yaitu sebesar 23 responden atau 37%, untuk responden yang berumur 45-54 tahun yaitu sebesar 16 responden atau 26%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomobil Finance Jember lebih dominan yang berumur 35-44 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa waktu masa kerja pada responden karyawan PT. Indomobil Finance Jember pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Masa Kerja</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>
< 1 tahun	10	17%
1 - 5 tahun	21	32%
> 5 tahun	32	51%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas responden yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 32 responden atau 51%.

### 4.3 Analisis Indeks Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan memberi skor 1-5 dengan jawaban dari mulai SS= Sangat Setuju dengan skor 5, S= Setuju dengan skor 4, CS= Cukup Setuju dengan skor 3, TS= Tidak Setuju dengan skor 2, STS= Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Jawaban responden terhadap kuisioner yang diberikan peneliti akan diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dalam mendeskripsikan variabel gaya kepemimpinan transformasional, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional.

- a. Tanggapan responden mengenai “Saya merasa pimpinan mampu menjadi panutan untuk karyawannya.”

**Tabel 4.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1.1)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	1,6%
2	Setuju	44	69,8%
3	Cukup Setuju	13	20,6
4	Tidak Setuju	1	7,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan dari tanggapan “Saya merasa pimpinan mampu menjadu panutan untuk karyawannya”, dari total 63 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 44 responden menjawab setuju, 13 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita persentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 1,6%, setuju 20,6%, cukup setuju 69,8% dan tidak setuju 7,9%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Saya merasa pimpinan berhasil membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik.”

**Tabel 4.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1.2)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	7	11,1%
2	Setuju	38	60,3%
3	Cukup Setuju	17	27,0%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan dari tanggapan “Saya merasa pimpinan berhasil membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik”, dari total 63 responden terdapat 7 responden yang menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, 17 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita

persentase dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11,1%, setuju 60,3%, cukup setuju 27,0% dan tidak setuju 1,6%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Saya merasa pimpinan mampu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memecahkan setiap masalah dengan alasan yang logis.”

**Tabel 4.6 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1.3)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,2%
2	Setuju	40	63,5%
3	Cukup Setuju	20	31,7%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan dari tanggapan “Saya merasa pimpinan mampu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memecahkan setiap masalah dengan alasan logis”, dari total 63 responden terdapat 2 responden yang menjawab sangat setuju, 40 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita persentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 3,2%, setuju 63,5%, cukup setuju 31,7% dan tidak setuju 1,6%.

- d. Tanggapan responden mengenai “Saya merasa pimpinan memiliki perhatian lebih dalam hal pengembangan diri karyawannya”.

**Tabel 4.7 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1.4)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,2%
2	Setuju	40	63,5%
3	Cukup Setuju	20	31,7%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan dari tanggapan “Saya merasa pimpinan memiliki perhatian lebih dalam hal pengembangan diri karyawannya” dari total 63 responden terdapat 2 responden yang menjawab sangat setuju, 40 responden menjawab setuju, 20 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita persentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 3,2%, setuju 63,5%, cukup setuju 31,7% dan tidak setuju 1,6%.

## 2. *Reward* (X2)

Dalam mendeskripsikan variabel *reward*, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *reward*.

- a. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja dan banyaknya beban kerja yang diberikan.”

**Tabel 4.8 Reward (X2.1)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	13	20,6%
2	Setuju	37	58,7%
3	Cukup Setuju	13	20,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan dari tanggapan “Saya mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja dan banyaknya beban kerja yang diberikan” dari total 63 responden terdapat 13 responden yang menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab cukup setuju dan dapat kita persentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 20,6%, setuju 58,7% dan cukup setuju 20,6%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkkan gaji sesuai dengan UMR ”

**Tabel 4.9 Reward (X2.2)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,3%
2	Setuju	39	61,9%
3	Cukup Setuju	18	28,6%
4	Tidak Setuju	2	3,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan dari tanggapan “Saya mendapatkkan gaji sesuai dengan UMR” dari total 63 responden terdapat 4 responden yang menjawab sangat setuju, 39 responden menjawab setuju, 18 responden menjawab cukup setuju dan 2 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 6,3%, setuju 61,9%, cukup setuju 28,6% dan tidak setuju 3,2%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Uang insentif atau uang service yang diberikn cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target”.

**Tabel 4.10 Reward (X2.3)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,8%
2	Setuju	38	60,3%
3	Cukup Setuju	18	28,6%
4	Tidak Setuju	4	6,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan dari tanggapan “Uang insentif atau uang service yang diberikn cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target” dari total 63 responden terdapat 3 responden yang menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, 18 responden menjawab cukup setuju dan 4 responden tidak setuju dan dapat kita presentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 4,8%, setuju 60,3%, cukup setuju 28,6% dan tidak setuju 6,3%.

- d. Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini.”

**Tabel 4.11 Reward (X2.4)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	7	11,1%
2	Setuju	44	69,8%
3	Cukup Setuju	12	19,0%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan dari tanggapan “Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini” dari total 63 responden terdapat 7 responden sangat setuju, 44 responden menjawab setuju dan 12 responden cukup setuju dan dapat kita presentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11,1%, setuju 69% dan 19,0%.

- e. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapat penghargaan interpersonal berupa kepercayaan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugas yang diberikan.”

**Tabel 4.12 Reward (X2.5)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	7	11,1%
2	Setuju	42	66,7%
3	Cukup Setuju	11	17,5%
4	Tidak Setuju	3	4,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan dari tanggapan “Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.” dari total 63 responden terdapat 7 responden sangat setuju, 42 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab cukup setuju dan 3 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11,1%, setuju 66,7%, cukup setuju 17,5 dan tidak setuju 4,8%.

- f. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan promosi jabatan jika mencapai target penjualan.”

**Tabel 4.13 Reward (X2.6)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	6	9,5%
2	Setuju	40	63,5%
3	Cukup Setuju	14	22,2%
4	Tidak Setuju	3	4,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan dari tanggapan “Saya mendapatkan promosi jabatan jika mencapai target penjualan” dari total 63 responden terdapat 6 responden yang menjawab sangat setuju, 40 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab cukup setuju dan 3 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 9,5%, setuju 63,5%, cukup setuju 22,2% dan tidak setuju 4,8%.

### 3. *Punishment* (X3)

Dalam mendeskripsikan variabel *punishment*, maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengubah variabel *punishment*.

- a. Tanggapan responden mengenai “Saya menerima nasihat apabila melakukan kesalahan.”

**Tabel 4.14 Punishment (X3.1)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	1	1,6%
2	Setuju	36	57,1%
3	Cukup Setuju	23	36,5%
4	Tidak Setuju	3	4,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan dari tanggapan “Saya menerima nasihat apabila melakukan kesalahan” dari total 63 responden terdapat 1 responden yang menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 23 responden menjawab cukup setuju dan 3 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 1,6%, setuju 57,1, cukup setuju 36,5% dan tidak setuju 4,8%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapat teguran lisan apabila melakukan kesalahan lagi.”

**Tabel 4.15 Punishment (X3.2)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	9	14,3%
2	Setuju	39	61,9%
3	Cukup Setuju	14	22,2%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan dari tanggapan “Saya mendapat teguran lisan apabila melakukan kesalahan lagi” dari total 63 responden terdapat 9 responden yang menjawab sangat setuju, 39 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 14,3%, setuju 61,9%, cukup setuju 22,2% dan tidak setuju 1,6%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan.”

**Tabel 4.16 Punishment (X3.3)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	12	19,0%
2	Setuju	36	67,1%
3	Cukup Setuju	14	22,2%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan dari tanggapan “Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan” dari total 63 responden terdapat 12 responden yang menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 19,0%, setuju 67,1%, cukup setuju 22,2% dan tidak setuju 1,6%.

- d. Tanggapan responden mengenai “Saya mendapat skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan.”

**Tabel 4.17 Punsihment (X3.4)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	12	19,0%
2	Setuju	36	67,1%
3	Cukup Setuju	14	22,2%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan dari tanggapan “Saya mendapat skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius” dari total 63 responden terdapat 12 responden yang menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 19,0%, setuju 67,1%, cukup setuju 22,2% dan tidak setuju 1,6%.

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mendeskripsikan variabel kinerja karyawan, maka dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

- a. Tanggapan responden mengenai “Saya mampu memenuhi standar kualitas perusahaan.”

**Tabel 4.18 Kinerja Karyawan (Y.1)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	8	12,7%
2	Setuju	43	68,3%
3	Cukup Setuju	11	17,5%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan dari tanggapan “Saya mampu memenuhi standar kualitas perusahaan” dari total 63 responden terdapat 8 responden yang menjawab sangat setuju, 43 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 12,7%, setuju 68,3%, cukup setuju 17,5% dan tidak setuju 1,6%.

- b. Tanggapan responden mengenai “Saya mampu mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan.”

**Tabel 4.19 Kinerja Karyawan (Y.2)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	10	15,9%
2	Setuju	42	66,7%
3	Cukup Setuju	10	15,9%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan dari tanggapan “Saya mampu mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan” dari total 63 responden terdapat 10 responden yang menjawab sangat setuju, 42 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita presentasikan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 15,9%, setuju 66,7%, cukup setuju 15,9% dan tidak setuju 1,6%.

- c. Tanggapan responden mengenai “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.”

**Tabel 4.20 Kinerja Karyawan (Y.3)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	7	11,1%
2	Setuju	36	57,1%
3	Cukup Setuju	19	30,2%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan dari tanggapan “saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” dari total 63 responden terdapat 7 responden yang menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 19 responden menjawab cukup setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita persentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11,1%, setuju 57,1%, cukup setuju 30,2% dan tidak setuju 1,6%.

- d. Tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja.”

**Tabel 4.21 Kinerja Karyawan (Y.4)**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	7	11,1%
2	Setuju	35	55,6%
3	Cukup Setuju	18	28,6%
4	Tidak Setuju	3	4,8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan dari tanggapan “Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja” dari total 63 responden terdapat 7 responden yang menjawab sangat setuju, 35 responden menjawab setuju, 18 responden menjawab cukup setuju dan 3 responden menjawab tidak setuju dan dapat kita persentasekan dari total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 11,1%, setuju 55,6%, cukup setuju 28,6% dan tidak setuju 4,8%.

## 4.4 Hasil Uji Instrumen Data

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian Sugiyono (2019).

Pada penelitian ini dalam pengujian validitas penelitian menggunakan alat ukur berupa program komputer SPSS 24 (*statistical program for social science*).

Uji ini dilakukan dengan cara menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*), jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan valid dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X1)		
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
Reward		
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
Punishment		
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
Kinerja Karyawan		
Y1.1	0,000	Valid
Y1.2	0,000	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid

Sumber : data diolah pada 2023

Pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai signifikan kurang dari 0,05.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Ghozali (2016), variabel dikatakan realibel apabila nilai *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

**Tabel 4.23 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpa	Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,70	0,737	Reabilitas
Reward (X2)	0,70	0,714	Reabilitas
Punishment (X3)	0,70	0,719	Reabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0,710	Reabilitas

Sumber : data diolah pada 2023

Pada tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reliabilitas menunjukkan jumlah lebih dari 0,70 maka dikatakan reliabel atau konsistensi.

#### 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen Ghozali (2013).

**Tabel 4.24 Hasil Regresi Linier Berganda**

No	Kriteria	Koefisien
	<i>(Constant)</i>	<b>3.687</b>
1	Gaya Kepemimpinan Tranformasional	0,091
2	Reward	0,292
3	Punsihment	0,260

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,687 + 0,091X_1 + 0,292X_2 + 0,260X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

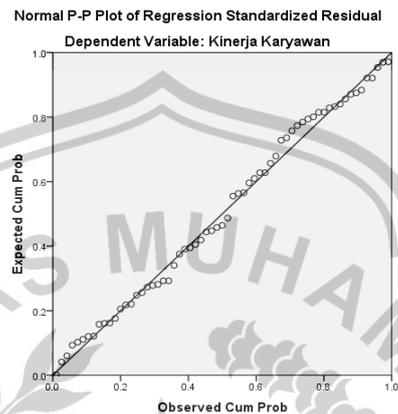
1. Nilai *Constant* sebesar 3,687 hal ini menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional, reward dan punishment dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember akan berpengaruh positif sebesar 3,687.
2. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai 0,091 artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1, maka gaya kepemimpinan transformasional akan mengalami peningkatan sebesar 0,091. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada PT. Indomobil finance Jember maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel *reward* ( $X_2$ ) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai 0,292 artinya setiap penambahan variabel *reward* sebesar 1, maka *reward* akan mengalami peningkatan sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *reward* yang baik pada PT. Indomobil Finance Jember maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel *punishment* ( $X_3$ ) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai 0,260 artinya setiap penambahan variabel *punishment* sebesar 1, maka *punishment* akan mengalami peningkatan sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *punishment* yang baik pada PT. Indomobil Finance Jember maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* :

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**



Sumber : data diolah pada 2023

Pada gambar 4.2 menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas. Uji *Kolmogrov - Smirnov* (K-S) untuk menguji normalitas data residual, menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh signifikan *Kolmogrov-Smirnov* diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan *Kolmogrov - Smirnov* di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Maka untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau tidak maka penulis perlu melakukan uji dengan metode lainnya yaitu *Kolmogrov-Smirnov*.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov***

N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22041892
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.061
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : data diolah pada 2023

Pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel bebas dan terikat ini memiliki distribusi variabel yang normal.

#### 4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Ghazali, (2016) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data.

**Tabel 4.26 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,830	1,205	Tidak Ada Multikolinearitas
Reward (X2)	0,765	1,307	Tidak Ada Multikolinearitas
Punishment (X3)	0,652	1,533	Tidak Ada Multikolinearitas

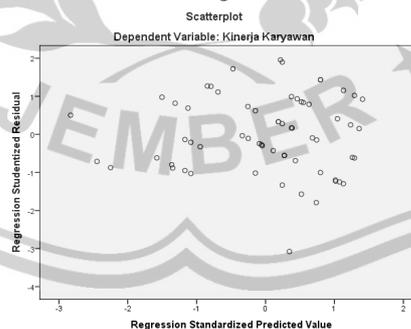
Sumber : data diolah pada 2023

Pada tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai VIF dalam penelitian ini adalah kurang dari 10 dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel diatas 0,1. Hasil penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Berikut adalah pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data diolah pada 2023

Pada gambar 4.3 menunjukkan hasil yang membur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat diartikan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini adalah data yang tidak mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

## 4.7 Hasil Uji Hipotesis

### 4.7.1 Uji t

Menurut Ghazali (2016), mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t$  hitung  $>$  tabel atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.27 Hasil Uji t**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	3.766	2,387	0,004
Reward (X2)	3.787	2,387	0,000
Punishment (X3)	2.407	2,387	0,000

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. H1 : Apakah gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.  
Dari hasil uji t menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar  $3,766 > 2,387$  dari variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05 (=5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.
2. H2 : Apakah *reward* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.  
Dari hasil uji t menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar  $3,787 > 2,387$  dari variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05 (=5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.
3. H3 : Apakah *punishment* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.  
Dari hasil uji menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar  $2,407 > 2,387$  dari variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05 (=5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.

### 4.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antar nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekatisatu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut ini :

**Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.865	0.749	0.736	0.626

Sumber : data diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,736 hal ini berarti 73,6% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, *reward*, dan *punishment* sedangkan sisanya sebesar 26,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### 4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.8.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Jember, dengan dibuktikan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar  $3,766 > 2,387$  dari variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05 (= 5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Dari hasil jawaban responden yang penulis sampaikan khusus pada instrumen X1.1 yang berbunyi pimpinan mampu menjadi panutan untuk karyawan dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 69,8% atau sebanyak 44 responden, instrumen X1.2 yang berbunyi pimpinan berhasil membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 60,3% atau sebanyak 38 responden, instrumen X1.3 yang berbunyi pimpinan mampu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah dengan alasan yang logis dinyatakan bahwa mayoritas respon menjawab setuju 63,5% atau sebanyak 40 responden selanjutnya instrumen X1.4 yang berbunyi pimpinan memiliki perhatian lebih dalam hal pengembangan diri karyawan dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 63,5% atau sebanyak 40 responden.

Gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada PT. Indomobil Finance Jember yaitu pertama pemimpin tersebut memiliki kharisma yang diakui oleh pengikutnya (*charisma*), kedua pemimpin dapat membrikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (*inspirational*), ketiga pemimpin mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk memecahkan masalah baru dan keempat pemimpin memberikan perhatian dan memperlakukan karyawan yang sifatnya individual. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Putranto and Wijayanti 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Burhanudin and Kurniawan 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Purworejo.

#### 4.8.2 Pengaruh Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karayawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Jember, dengan dibuktikan bahwa  $t$  hitung lebih besardari  $t$  tabel yaitu sebesar  $3,787 > 2,387$  dari variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05 (=5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel *reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Dari hasil jawaban responden yang penulis sampaikan khusus pada instrumen X2.1 yang berbunyi saya mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja dan banyaknya beban kerja yang diberikan dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 58,7% atau sebanyak 37 responden, instrumen X2.2 yang berbunyi saya mendapatkan gaji sesuai dengan UMR dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 61,9% atau sebanyak 39 responden, instrumen X2.3 yang berbunyi uang insentif atau uang servise yang diberikan cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 60,3% atau sebanyak 38 responden, instrumen X2.4 yang berbunyi tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 69,8% atau sebanyak 44 responden, instrumen X2.5 yang berbunyi perusahaan memberikan saya mendapat penghargaan interpersonal berupa kepercayaan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugas yang diberikan dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 66,7% atau sebanyak 42 responden dan selanjutnya instrumen X2.6 yang berbunyi saya mendapatkan promosi jabatan jika mencapai target penjualan dinyatakan bahwa mayoritas respon menjawab setuju 63,5% atau sebanyak 40 responden.

*Reward* yang ada pada PT. Indomobil Finance Jember yaitu pertama upah yaitu imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, kedua gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai ebntuk konsekuensi kedudukannya, ketiga insentif yaitu tambahan imbalan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan, keempat tunjangan yaitu seluruh imbalan finansial tidak termasuk dalam kompensasi, kelima penghargaan interpersonal atau penghargaan antar pribadi kepada karyawan, dan kelima promosi yaitu penghargaan yang diberikan oleh manajer atas kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Tangkuman et al. 2015) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nanda Kurnia et al. 2022) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA kota palopo.

#### 4.8.3 Pengaruh Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Jember, dengan dibuktikan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar  $2,407 > 2,387$  dari variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05 (=5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel *punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Dari hasil jawaban responden yang penulis sampaikan khusus pada instrumen X3.1 yang berbunyi

saya menerima nasihat apabila melakukan kesalahan dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 57,1% atau sebanyak 36 responden, instrumen X3.2 yang berbunyi saya mendapat teguran lisan apabila melakukan kesalahan lagi dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 61,9% atau sebanyak 39 responden, instrumen X3.3 yang berbunyi saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan lagi

dinyatakan bahwa mayoritas dari responden menjawab setuju 67,1% atau sebanyak 36 responden dan selanjutnya instrumen X3.4 yang berbunyi saya saya mendapat skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab 67,1% atau sebanyak 36 responden.

*Punishment* yang ada PT. Indomobil Finance Jember yaitu pertama yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, kedua yaitu adanya hukuman yang lebih berat bila melakukan kesalahan yang sama dilakukan, ketiga yaitu hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, dan keempat yaitu hukuman segera diberikan setelah terbukti melakukan kesalahan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Burbano 2015) yang menyatakan bahwa *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Solikah et al. 2016) *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Syafiq 2021) *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

