



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lulu Hypermarket Departement Store Cabang BSD Tangerang)

Yohana Tindaon^{1*}, Hari Subagio²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: yohanatindaon1@gmail.com¹, hari.subagio@budiluhur.ac.id²

*Korespondensi penulis: yohanatindaon1@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the Influence of Leadership Style, Work Environment, and Rewards on Employee Performance at Lulu Hypermarket Department Store BSD Tangerang Branch. The method used is multiple linear regression analysis method using SPSS software version 22. And the technique used is Non Probability Sampling with saturated sampling type. The results of this study indicate the regression value is $Y = 34.997 + 0.401 X1 - 0.409 X2 + 0.082 X3 + \varepsilon$ That Leadership Style (X1) has a significant effect on Employee Performance, This shows the importance of the role of a leader/manager in improving employee performance to achieve organizational goals. Work Environment (X2) has a negative and significant effect on Employee Performance, This shows that an unsupportive Work Environment can reduce Employee Performance. While Rewards (X3) have no effect and are not significant on Employee Performance (Y), Recognition or giving gifts is still very important to improve Employee Performance. The contribution of the three independent variables R² is 33.3% to Employee Performance (Y) and the remaining 66.7% is influenced by other factors.*

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Rewards, Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Lulu Hypermarket Department Store BSD Cabang Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 22. Dan teknik yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan jenis sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai regresi $Y = 34,997 + 0,401 X1 - 0,409 X2 + 0,082 X3 + \varepsilon$ Bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini menunjukkan pentingnya peran seorang pemimpin/manajer dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Reward (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Pengakuan atau pemberian hadiah tetap sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Besarnya kontribusi ketiga variabel independen R² sebesar 33,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Imbalan, Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku yang dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif harus menjadi ahli diagnosa yang baik dan mengadopsi gaya untuk memenuhi tuntutan situasi di mana mereka beroperasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari segi fisik maupun sosial yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Penghargaan merupakan imbalan yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah di lakukan, baik penghargaan yang sifatnya intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan dapat dipandang sebagai sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok oleh seseorang atau organisasi jika mereka telah melakukan suatu keungulanatau menghasilkan sesuatu yang dianggap bagus atau baik di bidang tertentu.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Konsep kinerja adalah hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2009) dalam (Rokhayati et al, 2022).

Lalu menurut Menurut Gomes(2003) dalam (Rokhayati et al, 2022), kinerja karyawan adalah catatan hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama satu periode waktu tertentu. Mengacu pada Mangkunegara (2009) dalam (Rokhayati et al, 2022), terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung Jawab.

Dari definisi beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah elemen penting yang mempengaruhi organisasi akan dibawa kemana organisasi tersebut, tergantung kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) dalam (Badrianto et al, 2022) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Pratama, 2022) dalam (Hafidz Et al, 2023) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut George P. Terry (2016) dalam (Akhiriani Et al, 2023) mengatakan gaya kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017:25) dalam (Riziq Shihab et al, 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Komarudin (2001) dalam (Yuan Badrianto et al, 2022), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Nitisemo (2009) dalam (Rokhayati et al 2022), dengan jelas mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.

Penghargaan

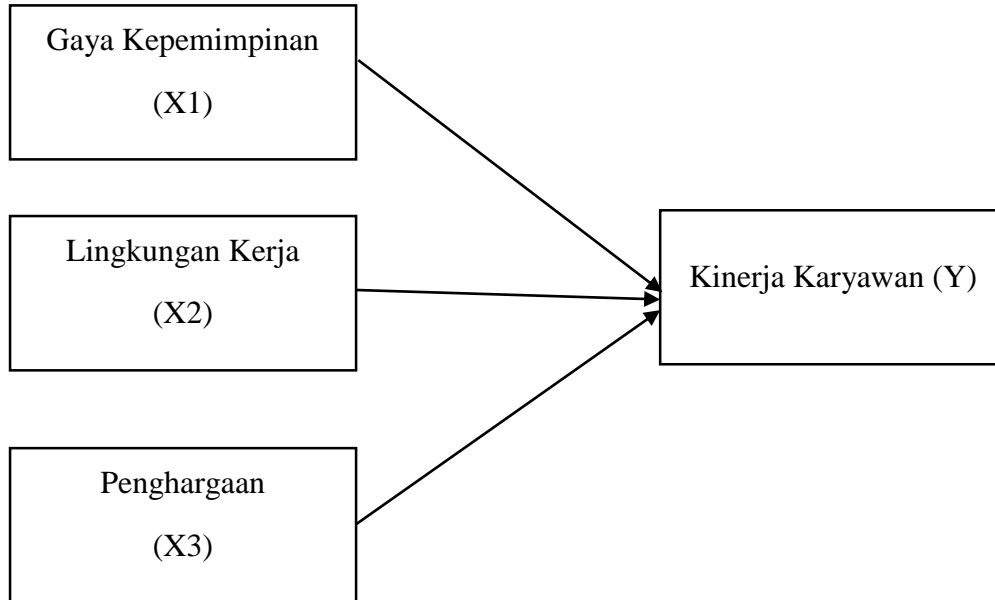
Penghargaan didefinisikan sebagai sebuah bentuk ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan. Paramarta (2016: 18) dalam (Pratama dan Handayani, 2022).

Penghargaan merupakan pemberian hadiah terhadap karyawan berprestasi yang setara dengan ketentuan perusahaan dan membutuhkan bimbingan berupa penyusunan perencanaan, penggolongan serta perlindungan karyawan agar bisa menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. (Handoko, 2013) dalam (Latiep et al, 2022).

Dan menurut Andreyan dkk (2021) dalam (Wardani et al, 2022), penghargaan adalah semacam penghargaan atas upaya mempekerjakan seorang professional sesuai dengan persyaratan jabatan, diperlukan pembinaan yang seimbang, yaitu upaya untuk merencanakan,

mengatur, menggunakan, dan memelihara. Tenaga kerja untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data Hasil Olah Sendiri

Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan yang terbentuk dari suatu topik yang memiliki ciri tersendiri yang ditetapkan peneliti agar dipelajari dan selanjutnya ditentukan kesimpulan dari hasilnya (Sugiyono 2020) dalam (Jeliani Lita et al, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lulu Hypermarket Departement store cabang BSD, Tangerang sebanyak 35 orang.

Sampel

Sampel merupakan sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi

menggunakan penilaian personal dari penelitian. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau digunakan apabila ingin melakukan penelitian yang general dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua karyawan Lulu Hypermarket department store cabang BDS, Tangerang yang berjumlah 35 orang dijadikan sampel.

Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Lulu Hypermarket Departemen Store cabang BSD, Tangerang yang berjumlah 35 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari karyawan Lulu Hypermarket Departemen Store cabang BSD, Tangerang.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini digunakan dengan regresi linear berganda, Regresi linier berganda adalah metode statistik untuk memodelkan hubungan antara variabel terikat (respon) dan dua atau lebih variabel bebas (prediktor). Metode ini memperluas konsep regresi linier sederhana dengan memasukkan beberapa prediktor untuk melihat seberapa besar variabilitas variabel terikat dapat dijelaskan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

α : Nilai Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Lingkungan kerja

X3: Penghargaan

ϵ : Faktor pengganggu di luar mode (error)

Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan program *software Microsoft Excel 2021* dan *Statistics Product Service and Solution (SPSS)* versi 22. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 35 orang responden yang telah ditabulasi di *Microsoft Excel 2021* dan dihitung berdasarkan *SPSS* versi 22.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan, uji ini menunjukkan apakah pernyataan tersebut mampu menghasilkan hasil nilai yang valid. Untuk menentukan suatu pernyataan layak digunakan atau tidak, maka dapat dilihat pada *output Item-Total Statistic* pada kolom (*Corrected Item Total Correlation*) dimana kolom tersebut merupakan *r* hitung, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah membandingkan nilai *R* hitung dan *R* tabel, apabila *r* hitung > *r* tabel maka dapat dikatan suatu pernyataan dianggap valid. Pada penelitian ini menggunakan 35 responden, dimana $df = n - 2$, $df = 35 - 2 = 33$, $df = 0,3338$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Item 1	0,798	Valid
	Item 2	0,711	Valid
	Item 3	0,833	Valid
	Item 4	0,729	Valid
	Item 5	0,842	Valid
	Item 6	0,781	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Item 1	0,585	Valid
	Item 2	0,713	Valid
	Item 3	0,657	Valid
	Item 4	0,787	Valid
	Item 5	0,608	Valid
	Item 6	0,786	Valid
	Item 7	0,788	Valid
	Item 8	0,738	Valid
	Item 9	0,758	Valid
	Item 10	0,772	Valid
	Item 11	0,718	Valid
	Item 12	0,741	Valid
Penghargaan (X3)	Item 1	0,666	Valid
	Item 2	0,716	Valid
	Item 3	0,703	Valid
	Item 4	0,810	Valid
	Item 5	0,738	Valid
	Item 6	0,800	Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
	Item 7	0,858	Valid
	Item 8	0,603	Valid
	Item 9	0,638	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,480	Valid
	Item 2	0,592	Valid
	Item 3	0,594	Valid
	Item 4	0,597	Valid
	Item 5	0,611	Valid
	Item 6	0,499	Valid
	Item 7	0,492	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program *SPSS v.22*, diketahui $n = 35$, $Cronbach's Alpha > 0,6$, maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,922	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,935	Reliabel
Penghargaan (X3)	0,923	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	Reliabel

Uji Normalitas

Berdasarkan asumsi untuk analisis regresi linier berganda yaitu data harus berdistribusi normal. Maka akan dilakukan uji normalitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y. Untuk nilai dari variabel X1, X2, X3 dan Y diambil dari nilai masing-masing data yang sudah valid dan reliabel. Uji normalitas untuk tiap variabel pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93261052
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.062
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,081 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.997	3.338		10.485	.000		
	Gaya_Kepemimpinan_X1	.401	.158	.528	2.531	.017	.451	2.216
	Lingkungan_Kerja_X2	-.409	.092	-.844	-4.443	.000	.543	1.841
	Penghargaan_X3	.082	.099	.153	.821	.418	.565	1.770

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: SPSS V.22

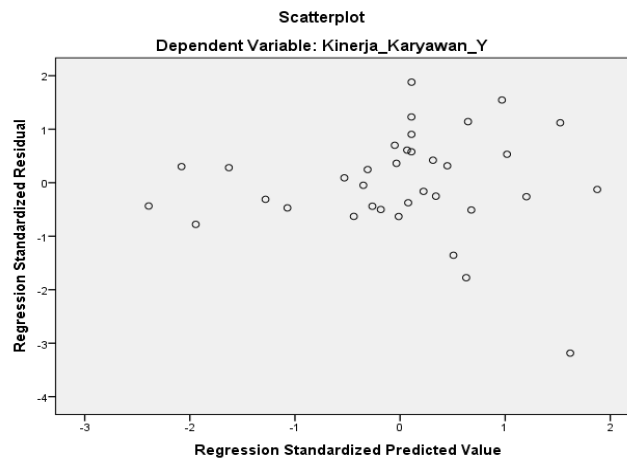
Hasil dari output *SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki :

- Gaya Kepemimpinan (X1)
 - *Tolerance* : $0,451 > 0,1$
 - *VIF* : $2,216 < 10$
- Lingkungan Kerja (X2)
 - *Tolerance* : $0,543 > 0,1$

- VIF : 1,841 < 10
- Penghargaan (X3)
 - *Tolerance* : 0,565 > 0,1
 - VIF : 1,770 < 10

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS V.22

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.997	3.338		10.485	.000
	Gaya_Kepemimpinan_X1	.401	.158	.528	2.531	.017
	Lingkungan_Kerja_X2	-.409	.092	-.844	-4.443	.000
	Penghargaan_X3	.082	.099	.153	.821	.418

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
Sumber: SPSS V.22

Dari data tabel 5 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,997 + 0,401 X1 - 0,409 X2 + 0,082 X3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta 34,997 artinya jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Penghargaan 0 (tidak ada penambahan), maka kinerja karyawan bernilai sebesar 34,997.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 40,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,409. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar -40,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 8,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.333	3.071

a. Predictors: (Constant), Penghargaan_X3, Lingkungan_Kerja_X2, Gaya_Kepemimpinan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,333 artinya sebesar 33,3% dari nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% (100% - 33,3%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.997	3.338		10.485	.000
Gaya_Kepemimpinan_X1	.401	.158	.528	2.531	.017
Lingkungan_Kerja_X2	-.409	.092	-.844	-4.443	.000
Penghargaan_X3	.082	.099	.153	.821	.418

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
Sumber: SPSS V.22

Aturan dalam Uji t sebagai berikut:

- 1) Jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ H1 diterima, H0 ditolak
- 2) Jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ H1 ditolak H0 diterima
- 3) Jika Sig output $> \text{Sig} (0,05)$ -> H0 diterima, H1 ditolak
- 4) Jika Sig output $< \text{Sig} (0,05)$ -> H0 ditolak, H1 diterima

Hasil Uji t pada tabel:

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

- a. $t_{\text{hitung}} \text{ Gaya Kepemimpinan } (2,531) > t_{\text{tabel}} (2,039)$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.
- b. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,017) $< \alpha (0,05)$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), **berpengaruh positif signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

2) Lingkungan Kerja (X2)

- a. $T_{\text{hitung}} \text{ Lingkungan Kerja } (-4.443) < t_{\text{tabel}} (2,039)$, maka H₂ ditolak dan H₀ diterima.
- b. Sig. Lingkungan Kerja (0,000) $< \alpha (0,05)$, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak.

Artinya, variabel Lingkungan Kerja(X2), Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3) Penghargaan (X3)

- a. T_{hitung} Penghargaan (0,821) < t_{tabel} (2,039), maka H_3 ditolak dan H_0 diterima
- b. Sig. Penghargaan (0,418) > alpha (0,05), maka H_3 ditolak dan H_0 diterima.

Artinya, variabel Penghargaan (X3), secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lulu Hypermarket Departement Store cabang BSD, Tangerang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lulu Hypermarket Departement Store cabang BSD, Tangerang.
- 2) Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Lulu Hypermarket Departement Store cabang BSD, Tangerang
- 3) Penghargaan (X3) Penghargaan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Lulu Hypermarket Departement Store cabang BSD, Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada penjualan produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454-1464.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Chandra, F., & Tiana, S. B. (2023). Pengaruh aktualisasi diri dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada kantor penyiar RRI Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 26-35.

- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Endang, E., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: (Studi pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 219-241.
- Fikri, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia Tbk cabang Kota Depok (Jawa Barat). *TEKNOBIS: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(6), 480-490.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 471-477.
- Latifatul, K. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam (Studi pada driver Grab di Sukarame Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Lita, J., Wulan, D. P. A., & Manuhutu, F. Y. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas. *Musamus Journal of Business & Management*, 4(2), 380-394.
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., Basalamah, M. S. I. A., & Kadir, D. (2023). Pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 185-198.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Maudy, I., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh SOP (standar operasional prosedur) dan penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian

- produksi PT Berlina Tbk Pandaan). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 324-333.
- Mutiara, P., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., Adisti, A. A., & Kurniasih, F. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 636-646.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pustaka manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224-233.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan: Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Putri, N. A., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan bonus terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Lampung KCP Teuku Umar. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 1791-1806.
- Rizka, I. N., Tahura, T. L., & Syar, A. S. (2022). Pengaruh sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 212-225.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34.
- Salam, S. A., & Zainuddin, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chostilla Konstruksi Indonesia. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(4), 230-236.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.