

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan rangkuman dari keseluruhan temuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bab ini akan menyajikan kesimpulan penelitian, implikasi untuk perusahaan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan SmartPLS menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan membantu karyawan dalam menumbuhkan kepercayaan, motivasi, menginspirasi rasa loyalitas dan rasa tanggung jawab yang akhirnya akan mendorong kinerja terbaik dari karyawan guna memenuhi tujuan perusahaan (Donkor, 2021).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Motivasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, sebab motivasi mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga tanpa motivasi perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya (Nusraningrum *et al*, 2024; Ismail & Hilif, 2025).

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adanya peningkatan kompensasi akan mendorong kinerja karyawan secara optimal, sehingga memudahkan mencapai tujuan perusahaan (Alkhalailah & Mjlae, 2023).
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan meskipun terjadi peningkatan kepuasan kerja namun tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakjelasan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak (Paramitha & Liana, 2022).
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman, menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perbedaan persepsi karyawan terhadap kenyamanan di tempat kerja, sangat bergantung pada kebutuhan, karakteristik individu, dan pengalaman kerja masing-masing (Tsaqila & Pradikto, 2025).

5.2 Implikasi untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat sejumlah implikasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan FIF Group Sleman 1, yaitu:

1. Evaluasi Kebijakan Perusahaan

Meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya tidak signifikan. Sehingga, bukan berarti hal ini dapat diabaikan oleh perusahaan, namun perusahaan perlu melakukan evaluasi secara mendalam. Misalnya dengan menerapkan kebijakan yang lebih adil, konsisten, serta melibatkan partisipasi karyawan. Hal tersebut, akan mampu mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang lebih ekstra daripada sebelumnya (Tabejamaat *et al.*, 2024).

2. Penyeimbangan Kenyamanan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan. Hal ini penting karena persepsi karyawan terhadap kenyamanan sangat bergantung pada kebutuhan, karakteristik individu, dan pengalaman kerja masing-masing. Lingkungan yang terlalu nyaman dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan psikologis, serta menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan (Tsaqila & Pradikto, 2025).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk menjadi pembelajaran bagi penelitian selanjutnya. Beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas terhadap jumlah populasi yang lebih besar.

2. Data Penelitian

Data penelitian ini menggunakan data *cross-sectional*, yang memiliki keterbatasan karena hanya dapat menggambarkan kondisi pada waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini hanya dapat memberikan gambaran mengenai kondisi yang diteliti, tanpa mampu mengetahui perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

3. Keterbatasan Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data penelitian ini hanya dilakukan melalui pengisian kuesioner, yang memiliki keterbatasan dalam menggali informasi yang komprehensif dari responden penelitian.

4. Terlalu Banyak Variabel Independen

Variabel independen dalam model penelitian ini terlalu luas dan terlalu banyak, yang mengakibatkan hasil penelitian menjadi tidak fokus

5. Potensi Bias Subjektif dalam Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel kinerja karyawan diisi langsung oleh responden. Hal ini berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, karena penilaian kinerja yang dilakukan oleh individu cenderung dipengaruhi oleh persepsi pribadi.

Dengan menyadari keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya agar dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih luas, lebih sesuai dan mendalam.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Sebagai tindak lanjut dari keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya, agar menghasilkan temuan yang lebih lengkap dan mendalam, sebagai berikut:

1. Memperluas Sampel Penelitian

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili populasi secara menyeluruh. Dengan perluasan sampel ini, diharapkan temuan penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan secara luas dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penggunaan Data Penelitian Longitudinal

Data longitudinal memungkinkan peneliti untuk dapat mengamati perubahan variabel dari waktu ke waktu. Dengan pendekatan ini, hubungan antar variabel dapat dianalisis secara lebih mendalam dan memberikan pemahaman yang lebih akurat terhadap dinamika yang terjadi dalam jangka panjang.

3. Menggunakan *Mix Methods*

Data penelitian ini diperoleh melalui pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Meskipun penyebaran kuesioner dapat menjangkau lebih banyak responden, namun memiliki keterbatasan dalam menggali informasi yang komprehensif dari responden penelitian sehingga perlu ditambahkan metode melalui wawancara untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dari pandangan responden.

4. Pembatasan Jumlah Variabel Independen

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah variabel independen yang lebih terbatas dan terfokus, agar analisis yang dilakukan dapat lebih mendalam dan spesifik. Pemilihan variabel yang paling relevan dengan permasalahan penelitian akan membantu dalam memperoleh hasil yang lebih tajam serta akurat.

5. Penggunaan Penilaian Kinerja Objektif

Penelitian selanjutnya, dapat menggunakan penilaian kinerja yang bersumber dari atasan langsung atau data objektif lainnya, seperti hasil evaluasi kinerja perusahaan. Dengan demikian, hasil

yang diperoleh akan lebih akurat, valid, dan mencerminkan kondisi kinerja karyawan secara nyata

Dengan saran-saran yang disampaikan, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar signifikan terhadap literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Aditya, I. P. K. R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2024). Effect of Training and Career Development on Motivation and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 62–81. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i1.996>
- Affainie, E. A. B., & Qutieshat, A. (2023). Maximising Productivity through Employee Motivation. *International Journal of Innovative Research and Development*, 12(10). <https://doi.org/10.24940/ijird/2023/v12/i10/oct23002>
- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Agusra, D., Febrina, L., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- Agustin, T., Rahmah, Y. F., Haris, L. A., & Ponirah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Secretary Administration Journal*, 3.
- Akankpo, & Udom, E. (2024). Effect of Compensation on Employee's Performance in Fotozila Africa Limited, Port Harcourt. *Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 7672(Vi), 107–112. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14208215>
- Akingbade O.M, O. A. J. A. J. A. F. A. (2022). Effect of Motivation on Employees' Performance in Lagos State Employment Trust Fund (2016-2020). *Adeleke University Journal of Science (AUJS)*, 1(2), 613–628. <https://aujs.adelekeuniversity.edu.ng>
- Akinsola, T., Saidu, H. A., Muritala, T. A., & Bakare, A. A. (2023). Effect of Motivational Strategies on Employee Performance in Nigerian Commercial Banks. *Open Journal of Social Sciences*, 11(09), 352–377. <https://doi.org/10.4236/jss.2023.119024>
- Aldoseri, F. I., & Almaamari, Q. A. (2020). Factors Influencing Employee Performance at the Banking Sector in Kingdom of. *International Journal on Emerging Technologies*, September.
- Alkaabi, M., Norilah, K., & Z, A. R. (2022). A Literature Review on the Impact of Work Environment, Leadership Styles and Resilience on Job Performance in

- UAE. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, October, 2332–2341. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.s06.304>
- Alkathiri, A. T. B., & Sari, Y. (2019). Pengaruh Warna Terhadap Produktivitas Karyawan Kantor. *Jurnal Arsitektur Purwarupa*, 3(3), 187–192. <https://doi.org/10.24853/purwarupa.3.3.187-192>
- Alkhalailah, R., & Mjlae, S. (2023). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance: A Case Study of Al-Balqa Applied University. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 279–290. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.24)
- Ambarwati, T., Wardhana, E. T. D. R. W., Wardoyo, C., Churiyah, M., & Jihadi, M. (2023). The Role of Compensation, Job Rotation, Employee Engagement and Employee Performance of SMEs. *International Journal of Professional Business Review*.
- Anggita, E. D., Hoyyi, A., & Rusgiyono, A. (2019). Analisis Structural Equation Modelling Pendekatan Partial Least Square dan Pengelompokan Dengan Finite Mixture PLS (FIMIX-PLS) (Studi Kasus: Kemiskinan Rumah Tangga di Indonesia 2017). *Jurnal Gaussian*, 8(1), 35–45. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.v8i1.26620>
- Anisya, V., Suproyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Appasamy, D. A. S., & Mirudhula, S. (2022). International Journal of Research Publication and Reviews. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 04(01), 1806–1812. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2023.4149>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business, and Economics*.
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153–165. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376>
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70–88. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949>
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of Leadership Styles on Employees' Performance

- With Moderating Role of Positive Psychological Capital. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(9–10), 1085–1105. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 78–89. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.77>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (Second Edi). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Beauty, M., & Aigbogun, O. (2022). Effects of Leadership Styles on Employee Performance: A Case Study of Turnall Holdings LTD, Harare. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i1/12037>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). An Analysis to Understanding The Job Satisfaction of Employees in Banking Industry. *Materials Today: Proceedings*, 37(Part 2), 170–174. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>
- Bilola, X. S. (2023). The Impact of Leadership Style on Employee Job Performance. *Open Journal of Leadership*, 12(04), 418–441. <https://doi.org/10.4236/ojl.2023.124020>
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Jurnal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Changar, M., & Atan, T. (2021). The role of transformational and transactional leadership approaches on environmental and ethical aspects of csr. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su13031411>
- Cicili, R., & Zulher. (2020). Analysis of Employee Performance of Banking Companies: a Case in Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 101(5), 39–46. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-05.04>
- Clare, A. R., & Dingel, J. (2021). the Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Hospital Employee in United States. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(1), 33–47. <https://doi.org/10.59733/medalion.v2i1.23>
- Dalimunthe, L., Limakrisna, N., & Lusiana. (2024). Employee Performance Model Through Job Satisfaction in Health Office in North Sumatra. *International Journal of Professional Business Review*, 9(3), e02871. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v9i3.2871>
- Darka, A. (2024). Influence of Leadership Styles on Project Team Performance in Rwanda. *International Journal of Project Management*, 6(1), 64–75. <https://www.ajpojournals.org/journals/index.php/IJPM/article/view/1841>
- Desky, H. (2023). The Effect of Compensation and Motivation on Performance Employees at Public Works and Spatial Planning Service of North Aceh.

Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(2), 495–504.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.2130>

- Dingel, J., & Maffet, M. G. (2020). The Effect of Job Description on Employee Performance With Compensation as an Intervening Variable (Case Study on Nurse and Medical Doctor of Chicago District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(2), 40–57.
<https://doi.org/10.59733/medalion.v1i2.12>
- Donkor, F. (2021). Do Transformational Leaders Affect Employee Performance and Normative Commitment Through General Self-Efficacy? Analysis in Ghanaian Public Sector Organizations. *Public Organization Review*, 22(3), 707–723. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00531-7>
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Open*.
- Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction: Pre-COVID Research to Inform the Future. *Nurse Leader*, 19(6), 585–589.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009>
- Duru, C. E., & Shimawua, D. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(1), 92–105.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2, 49–61.
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.148>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489.
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Ekundayo, O. A., & Babalola, A. J. (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. *International Journal of African Development*, 5(1), 31–42.
<https://scholarworks.wmich.edu/ijad/vol5/iss1/5/%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.01.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14604>
- Fachrijal, Wasaraka, F., & Gunawan, A. W. (2024). The Influence of Compensation and Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Employees of PT PLN (Persero) West Java Distribution Main Unit. *Economics and Business Quarterly Reviews*, 7.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4878662>
- Fang, H. (2024). A Study on the Relationship Between Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance among Employees at Telco Company

- in Beijing, China. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 3(01), 10–18. <https://doi.org/10.56982/dream.v3i01.198>
- Fendik, Z. U., & Hakim, L. (2023). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *International Summit on Science Technology and Humanity*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in Learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, September, 16–37. <https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v10i430273>
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Ghanem, A., & Ozgit, H. (2021). The Effect of Human Resources Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Organisational Culture. *Journal of Tourism & Management Research*, 6(2).
- Grzesiak, M., Grabiec, O., & Bilinska, K. (2024). The Impact of Employee Motivation on Productivity. *European Research Studies Journal*, XXVII(3), 197–210. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v4i3.2637>
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The Impact of Job Satisfaction on Creating a Sustainable Workplace: An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Lifestyle Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310283>
- Gupta, P. (2025). Transformational Leadership in Schools: Driving Change and Innovation. *International Journal of Science and Research*, 19(2).
- Hair, Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt Marko. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Thrid Edit). Sage Publications, Inc.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Harun, M. Z. M., & Ling, N. S. (2020). Employee Engagement and Employee Performance: A Conceptual Framework. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(2), 63–67. <https://doi.org/10.9790/487X-2202066367>
- Indriasari, R., Permatasari, M., Khair, O. I., Yusuf, A., Susi, & Luthfi, A. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: An Intermediary Function of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 4(1), 29–34.

<https://doi.org/10.30984/kijms.v4i1.580>

- Ismail, S. A., & Hilif, M. D. (2025). Exploring the Impact of Motivation on Employee Performance in Private Companies. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, January.
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*.
- Jaiswal, S., Kushe, K., & Lucky, V. (2022). Impact of Compensation on the Employee's Performance. *International Journal of Research Publication and Reviews Journal Homepage: Wwww.Ijrpr.Com*, 3(9), 183–188. www.ijrpr.com
- Janti, D. A., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Job Training on Employee Performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with Job Satisfaction as an Intervening. *Jurnal Mantik*, 6(4), 2685–4236.
- Jaroliya, D., & Gyanchandani, R. (2021). Transformational leadership style: a boost or hindrance to team performance in IT sector. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(1), 87–105. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0167>
- Jesus, F. S. De. (2023). the Influence of Work Environment on Employee Performance. *Journal of International Business, Management and Finance Studies The*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Jiang, T., & Ali, D. A. (2024). The Impact of Leadership Styles on Employee Relations Performance. *International Journal of Social Sciences and Public Administration*, 3(3), 120–127. <https://doi.org/10.62051/ijsspa.v3n3.14>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Jimad, H., & Hajar, M. I. (2024). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Which Is Moderate By Motivation At The Public Works Department Of Bandar Lampung City. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*, 1, 166–177. <https://doi.org/10.55927/marcopolo.v2i8.7156>
- Kadir, A. A., AlHosani, A. A. H. H., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance. *Proceedings of The 1st Asian Conferemce on Humanities, Industry, and Technology for Society*, July. <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287551>
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2024). The Role of Compensation on Job Satisfaction, Employee Performance and Organisational Performance. *Science Mundi*, 4(1), 137–148. <https://doi.org/10.51867/scimundi.4.1.12>
- Kenga, D. S., & Kingi, D. W. K. (2024). Effect of Motivation on Employees'

- Performance in the Four Star Rated Hotels in Coastal Kenya. *Journal of Human Resource & Leadership*, 8(2), 60–70. <https://doi.org/10.53819/81018102t5310>
- Khailey, A. H., & Ibrahim, B. A. (2024). Leadership And Employee Job Satisfaction In Hormuud Telecom Mogadishu Somali. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e1110. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.1110>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of Transformational leadership on Work Performance, Burnout and Social Loafing: A Mediation Model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institutes-Journal*.
- Lama, P. B., Aryal, P., & Shrestha, R. (2024). The Influence of Leadership Styles on Employee Performance: Transformational, Transactional and Ethical Leadership. *Business Ethics and Leadership*, 8(2), 152–163. [https://doi.org/10.61093/bel.8\(2\).152-163.2024](https://doi.org/10.61093/bel.8(2).152-163.2024)
- Liu, Y., Ali, A. A., Pan, J., & Xiao, Y. (2024). The effect of leadership styles on employee's performance in Ethiopian sports organizations with mediating and moderating roles. *Scientific Reports*, 14(1), 1–15. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-81788-y>
- Lubis, F. R. A. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance With Job Satisfaction as Moderation at the Fajrul Iman Islamic Boarding School Patumbak Deli Serdang, North Sumatra. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1405–1411.
- Lukito, H., & Utama, M. K. (2019). Pengaruh Absenteeism dan Job Attitude Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Leasing di Kota Padang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Bisma)*, 13, 139–147.
- Lussa, M. F., Sudiro, A., & Hapsari, R. D. V. (2023). The effect of work motivation and work environment on employee performance through work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(9), 134–143. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i9.3063>
- Mahmood, S., Hamid, K. bin A., & Badlishah, S. bin. (2021). The Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 2900–2911. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1321>
- Mariana, L., & Ramli, M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Pos Hertasing. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Meiryani, Nelviana, Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on

- Employee Performance During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Mogire, M. R., & Osoro, D. A. (2019). Impact of Motivation on Employee Performance in Kenya, A Case of Prisons Service in Trans-Nzoia County. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(10), p9445. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.10.2019.p9445>
- Mohamed, M. A., Mohamud, F. A. S., Mohamud, I. H., & Farah, M. A. (2024). The Influence of Workplace Relationships and Job Satisfaction of Private Universities in Mogadishu: Employee Performance as a Mediator Variable. *Frontiers in Education*, 9(December), 1–12. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1485356>
- Mon, D. M. D., & Siagian, C. (2024). Factors Affecting Employee Performance in Manufacturing Companies: Empirical Studies in Batam City. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 8(1), 32–44.
- Mpuangnan, K. N., Govender, S., Mhlongo, H. R., & Osei, F. S. (2024). Impact of Motivation and Participative Leadership Style on Employee Performance: Mediating The Role of Job satisfaction. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(3), 1088–1098. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i3.3084>
- Mulyani, S., & Utari, W. (2023). The Effect of Compensation on Performance Through Employee's Work Motivation at PT. SKV Prosperous Surabaya. *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi, Dan Informasi*.
- Mustapha, K. S. G. (2020). The Impact of Motivation on Employee ' s Performance in some Public and Private Schools in Talata Mafara. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*, 3(1), 21–29. [file:///C:/Users/PATIA/Downloads/279-Article Text-465-1-10-20200503 \(1\).pdf](file:///C:/Users/PATIA/Downloads/279-Article%20Text-465-1-10-20200503(1).pdf)
- Nanzushi, C. (2015). *The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City Country*.
- Nastiti, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada PT. Fuboru Indonesia. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2337–2348. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343>
- Ng, C., Wider, W., Yang, C., Jiang, L., Vasudevan, A., Bhandari, P., & Lee, H. P. T. (2024). Keys factor affecting employee performance in the banking sector: a Delphi study. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2409942>

- Ngamal, U. A., & Kurniawati, R. (2025). Multidisciplinary Sciences and Arts The Effect Of Motivation And Learning Activity On The Learning Achievement Of Management Study Program Students Batch 2023 Semester 4 Class A & B Stie Yapan Surabaya City International Journal of Multidisciplinary Scien. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Arts*, 4(2), 40–44.
- Ningsih, M. A., Wijaya, Y. K., Muntahari, S., & Damayanti, N. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Employee Satisfaction, Employee Performance, and Employee Engagement: The Insurance and Pension Fund Service. *International Journal of Applied Business Research*, 8(1), 292. <https://doi.org/10.37484/080117>
- Nong, N. M. T., Phuong, N. Q., & Son Duc, H. (2024). The effect of employee competence and competence – job – fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 40(4), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2024.10.001>
- Noya, J. (2024). Physical And Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(2), 908-921. <https://doi.org/https://doi.org/10.63922/ajmesc.v4i02.796>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing Employee Performance Through Motivation: The Mediating Roles of Green Work Environments and Engagement in Jakarta's Logistics Sector. *Frontiers in Sociology*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Okine, G. N. B., Addeh, G. Y. A., Olusola, B. E., & Asare, I. (2021). Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(August). <https://doi.org/10.7176/jesd/12-16-11>
- Omar, M. S., Rafie, N., & Ahmad Selo, S. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39–46. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003>
- Onyebuchi, O., Lucky, O., & Okechukwu, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance. *Academic Journal of Current Research*, 6(12), 554–563.
- Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, S. (2025). Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Sage Journal*, 51(6), 2589–2626. <https://doi.org/doi: 10.1177/01492063251315703>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *Seiko: Journal of Management & Business*, 5(1), 469.
- Poling, V. G. L. A., & Surya, I. B. (2020). The Effect of Transformational

- Leadership on Employee Performance With Job Satisfaction as a Meditating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(12), 225–230. www.ajhssr.com
- Ponisciakova, O., Rosnerova, Z., & Kicova, E. (2023). Motivation as an Element of Managerial Decision Making in Manufacturing Companies: The Case of the Slovak Republic. *Sustainability (Switzerland)*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/su15129186>
- Purnama, A., Mandira, I. M. C., Yani, Ni Wayan Meery Nirmala Kusnita, K. L., Tariana, I. W. A., & Wijaya, G. C. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Penerapan Sistem Shift Kerja Pada PT. Angkasa Pura I. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2299–2306. <http://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i3>.
- Putuhena, H. (2023). Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Leasing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 153–162. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i1.17868>
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*.
- Rivella, S. N., Hidayah, T., & Supeni, N. (2024). The Effect of Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Rewards, and Punishment on Employee Performance at FIF Group Jember. *Journal of Economics, Management Business, And Accounting Research*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, Updated Global Edition* (18 edition). Pearson Higher.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, January, 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i230541>
- Rutaganda, B., & Narayan, S. S. (2024). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance of Public Institutions in Rwanda. A Case Study of Rwanda Development Board (RDB). *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, 8, 258–267. <https://doi.org/10.59765/vnau9265yf>
- Samontaray, D. P., Panda, S., Rabah, M., & Rani, R. S. (2023). The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Enterprises in Saudi Arabia. *Corporate Ownership and Control*, 20(4), 175–186. <https://doi.org/10.22495/cocv20i4art13>
- Sari, E. M., & Moeljono. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta

- Semarang. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 67. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).67-73](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).67-73)
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., & Afgani, Muhammad Win, Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Satoto, E. B. (2023). Examining the Impact of Motivation on Employee Performance: A Comprehensive Analysis of Influential Factors. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 189–202. <https://doi.org/10.38043/jimb.v8i2.4583>
- Shammout, M. (2022). The Impact of Work Environment on Employees' Performance. *International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology*. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Siddiqui, D. A., & Rida, N. ul. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14448>
- Siman, S. (2023). *Effect of Work Environment on Employee Performance on Nigerian Bottling Company*. November, 1–23. <https://doi.org/10.14293/PR2199.000511.v1>
- Sirait, F. N., Purwadi, A., & Rusdi. (2025). The Impact of Work Experience and Compensation on Employee Performance in a Growing Company. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(June), 192–200.
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. F. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(5).
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining The Impact of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sugiono, E., & Widodo, S. T. (2025). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance Through Employee Engagement as An Intervening Variable in The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(June), 124–129.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Edisi ke I). Alfabeta Bandung.
- Supriatna, D., Narimawati, U., & Sunarsi, D. (2024). the Influence of Motivation on Employee Performance Through Compensation As Mediation.

- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Syahrani. (2021). Determining Employee Performance And Work Satisfaction Dimentionals In Multifinance Company Using Structural Equation Model Approach. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(4), 1346–1352. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i4.257>
- Tabejamaat, S., Ahmadi, H., Barmayehvar, B., & Banihashemi, S. (2024). Enhancing Job Satisfaction and Productivity through Knowledge Management Infrastructure: A Case of Construction Industry. *Buildings*, 14(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/buildings14030790>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Teoh, B. E. W., Wider, W., Saad, A., Sam, T. H., Vasudevan, A., & Lajuma, S. (2022). The Effects of Transformational Leadership Dimensions On Employee Performance in The Hospitality Industry in Malaysia. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913773>
- Thapa, R. (2023). The Impact of Compensation towards Employees' Performance: Employees' Motivation as the Mediating Role. *The Spectrum*, 1(1), 79–95. <https://doi.org/10.3126/spectrum.v1i1.54942>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction and Performance Links in Private Education Institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Tsaqila, I., & Pradikto, S. (2025). Pemahaman Karyawan tentang Lingkungan Kerja Nyaman dan Produktivitas di Rumah Makan Masakan Jawa Bu Socheh. *Student Research Journal*, 3(1), 107–117. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v3i1.1694>
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2021). Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
- Vincent, D. R., Ananda, D., & Nugraha, Y. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja

- dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Young and Health Indonesia. *Yume: Journal of Management*, 7(2), 1297–1305.
- Wahjoedi, T. (2021). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Work Motivation: Evident From SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, May, 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wahyuri, P., Zahari, M. M., & Osrita, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Sinarman Multifinance Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*.
- Wellem, I., & Djawoto. (2022). the Effect of Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS) Surabaya*, 4(1), 1400–1411. www.ajhssr.com
- Wiastruti, D. R., & Chandra, J. (2019). Analisis Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 2(1).
- Yanchovska, I. (2021). the Relationship Between Job Satisfaction and Individual Performance of It Employees. *International Conference on Innovation in Science and Education (Economics and Business)*, 2(March), 141–148. <https://doi.org/10.12955/peb.v2.267>
- Yulianti, P., & Utami, W. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 670/Pen/I
Lamp.: -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

16 Mei 2025

Kepada Yth.

Pimpinan Perusahaan FIF Group Sleman 1
Jl. Affandi Jl. Karang Asem No CTX 31 KAV A, Karang Gayam, Caturtunggal
Kec Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Faktor-Faktor yang Menunjang Kinerja Karyawan Sebagai Tolak Ukur Keberhasilan Pada Perusahaan FIF Group Sleman 1"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Jennyfer Bethsyeba Suryanto
No Mahasiswa/Prodi: 210326025/Manajemen
No Handphone : 081329792121

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jumlah jawaban 60 responden dari karyawan FIF GROUP SLEMAN 1

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN 2 KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Sebelum menjawab pertanyaan pada kuesioner dengan memberikan tanda centang (v) pada kolom yang disediakan.

Silahkan memerhatikan petunjuk ini dengan seksama.

Jawaban akan terdiri dari lima pilihan

SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

N: Netral

BAGIAN I:

PROFIL RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki – Laki

Usia : ☐ 24 – 29 tahun ☐ 30- 35 tahun ☐ 36 - 41 tahun ☐ > 41 tahun

Jabatan : _____

Masa Kerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 6– 10 tahun ☐ 11 – 15 tahun ☐ > 15 tahun

BAGIAN II:

DAFTAR PERTANYAAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jiatong et al. (2021) gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku proaktif yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kesadaran akan kepentingan bersama, yang mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin bertindak dengan cara yang mampu membangun rasa hormat dari orang lain terhadap dirinya					
2	Pemimpin menekankan pentingnya memiliki rasa tujuan yang kuat					
3	Pemimpin selalu mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dari setiap keputusannya					
4	Pemimpin selalu menekankan pentingnya memiliki misi bersama yang dipahami oleh seluruh karyawan					

2. Motivasi

Filgona et al. (2020) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dari dalam diri karyawan untuk mengeksplor, bertindak, memahami, serta memperoleh keterampilan baru

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
----	------------	---------

		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan FIF Group Sleman 1 terbuka terhadap saran atau ide dari karyawan.					
2	Perusahaan FIF Group Sleman 1 menciptakan persaingan yang sehat					
3	Karyawan diberikan wewenang penuh dan tanggungjawab atas tugas dan keputusan yang mereka ambil					
4	Perusahaan FIF Group Sleman 1 menciptakan suasana kerja yang harmonis					

3. Kompensasi

Menurut Thapa (2023) kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, serta beberapa penghargaan seperti imbalan uang yang diberikan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya di perusahaan FIF Group Sleman 1					
2	Saya puas dengan kompensasi yang saya terima dari perusahaan FIF Group Sleman 1					
3	Saya merasa senang dengan kompensasi yang diberikan					

4	Saya merasa menerima pembayaran berdasarkan hasil kerja saya					
---	--	--	--	--	--	--

4. Kepuasan Kerja

Menurut Onyebuchi et al. (2019) kepuasan kerja merupakan keseluruhan perasaan suka atau tidak suka yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya selama bekerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan kebijakan perusahaan FIF Group Sleman 1 dan penerapannya kepada karyawan					
2	Saya memiliki kesempatan untuk bertanggungjawab dalam menentukan dan merencanakan pekerjaan saya.					
3	Gaji saya sesuai dengan tugas yang saya jalankan					

5. Lingkungan Kerja

Menurut Shammout (2023) lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi fisik, interaksi sosial, yang akan memengaruhi kinerja karyawan serta efektivitas keseluruhan dari perusahaan.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tempat kerja saya menyediakan lingkungan yang tenang tanpa gangguan suara (kebisingan), sehingga saya fokus menjalankan tugas.					

2	Saya senang dengan ruang kantor dan pengaturan tata letaknya.					
3	Perabotan kantor yang tersedia memadai dan mendukung pekerjaan saya					
4	Lingkungan kerja yang lebih baik (kantor yang luas serta pencahayaan yang cukup, dll) akan membuat saya bekerja lebih baik.					

6. Kinerja Karyawan

Menurut Memon et al. (2023) kinerja karyawan diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, berdasarkan dengan posisi karyawan di dalam perusahaan.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kinerja saya lebih baik dibandingkan rekan kerja saya yang memiliki kualifikasi yang sama.					
2	Saya puas dengan kinerja saya karena sebagian besar hasilnya sangat baik.					
3	Kinerja saya lebih baik dibandingkan karyawan di perusahaan lain yang memiliki kualifikasi sama (perusahaan lain yang dimaksud adalah perusahaan lain yang sejenis dengan FIF Group)					

LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	41	64.1	64.1	64.1
	Perempuan	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Usia

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 41 tahun	2	3.1	3.1	3.1
	24 - 29 tahun	32	50.0	50.0	53.1
	30 - 35 tahun	23	35.9	35.9	89.1
	36 - 41 tahun	7	10.9	10.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lama Bekerja

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 15 tahun	3	4.7	4.7	4.7
	1 - 5 tahun	45	70.3	70.3	75.0
	11 - 15 tahun	6	9.4	9.4	84.4
	6 - 10 tahun	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Jabatan

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Account Officer	2	3.1	3.1	3.1
	Admin	2	3.1	3.1	6.3
	Admin Dealer	1	1.6	1.6	7.8
	Clerk	1	1.6	1.6	9.4
	Collection Field	21	32.8	32.8	42.2
	Collector Coordinator	1	1.6	1.6	43.8
	Credit Collateral Processor	1	1.6	1.6	45.3
	Customer Relation Executive	1	1.6	1.6	46.9
	Finance Coordinator	1	1.6	1.6	48.4
	General Services	1	1.6	1.6	50.0
	Kasir	2	3.1	3.1	53.1
	Marketing	7	10.9	10.9	64.1
	Marketing Executive	1	1.6	1.6	65.6
	Marketing Prossesor	1	1.6	1.6	67.2
	Micro Financing Account Officer	2	3.1	3.1	70.3
	Microfinancing Partnership Account Officer Development Program	1	1.6	1.6	71.9
	Personal Coordinator	1	1.6	1.6	73.4
	Remedial Coordinator	2	3.1	3.1	76.6
	Remedial Field	1	1.6	1.6	78.1
	Sales Force	6	9.4	9.4	87.5
	Section Head	3	4.7	4.7	92.2
	Syariah Account Officer	1	1.6	1.6	93.8
	Unit Head	4	6.3	6.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 HASIL OLAH DATA

Hasil Uji Validitas

Outer Loadings

	Gaya Kepemimpinan Transformatif	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
K1.2	0.895					
K1.3	0.876					
K1.4	0.872					
K2.1						0.861
K2.2						0.859
K2.3						0.855
K2.4						0.841
K3.1					0.843	
K3.2					0.910	
K3.3					0.870	
K3.4					0.880	
K4.1		0.885				
K4.2		0.934				
K4.3		0.908				
K5.1						0.812
K5.2						0.900
K5.3						0.812
K5.4						0.725
V1.1			0.876			
V1.2			0.878			
V1.3			0.863			
V3.1		0.905				

Fornell-Larcker

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan Transformatif	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0.887					
Kepuasan Kerja	0.546	0.909				
Kinerja Karyawan	0.861	0.804	0.872			
Kompensasi	0.690	0.689	0.671	0.876		
Lingkungan Kerja	0.628	0.546	0.402	0.565	0.827	
Motivasi	0.493	0.532	0.525	0.473	0.584	0.856

Hasil AVE & Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0.910		0.921	0.937
Kepuasan Kerja	0.895	0.904	0.904	0.934
Kinerja Karyawan	0.843	0.844	0.844	0.905
Kompensasi	0.900	0.918	0.918	0.929
Lingkungan Kerja	0.851	0.892	0.892	0.896
Motivasi	0.879	0.892	0.892	0.916

Hasil Uji Hipotesis

R-square

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,600	0,565

Path Coefficient

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformatif -> Kinerja Karyawan	0.394	0.379	0.140	2.812	0.009
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.296	0.281	0.117	2.530	0.012
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-0.260	-0.224	0.103	-2.531	0.012
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.236	0.239	0.108	2.182	0.038

Q-Square

Construct Crossvalidated Redundancy

Total

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan Transformatif	256,000	256,000	
Kepuasan Kerja	192,000	192,000	
Kinerja Karyawan	192,000	111,035	0,422
Kompensasi	256,000	256,000	
Lingkungan Kerja	256,000	256,000	
Motivasi	256,000	256,000	

Hasil Uji Deskriptif dan Korelasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Transformatif	64	6	20	15.91	2.764
Motivasi	64	5	20	13.80	3.410
Kompensasi	64	5	20	14.88	3.239
Kepuasan Kerja	64	5	15	11.45	2.488
Lingkungan Kerja	64	6	20	13.95	2.989
Kinerja Karyawan	64	4	15	11.59	2.537
Valid N (listwise)	64				

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transformatif	Motivasi	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformatif	Pearson Correlation	1	.485**	.686**	.553**	.622**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Motivasi	Pearson Correlation	.485**	1	.465**	.529**	.582**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Kompensasi	Pearson Correlation	.686**	.465**	1	.677**	.540**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.553**	.529**	.677**	1	.532**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.622**	.582**	.540**	.532**	1	.366**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.003
	N	64	64	64	64	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.646**	.521**	.654**	.603**	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	64	64	64	64	64	64

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

FILE SKRIPSI JENNYFER_210326025.docx

ORIGINALITY REPORT

18%	21%	16%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
2	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%
5	eskripsi.usm.ac.id Internet Source	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	<1%
8	eprints3.upgris.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Siliwangi Student Paper	<1%