

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Batu

Ahmad Zied Almathori Zohri *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Afi Rachmat Slamet ***)

Email : Ziadalmathori@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership styles, rewards, and punishments on the performance of Social Service employees in Batu City 2023. The type of research used is quantitative research. The sample used in this study was 50 employee respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires (questionnaire). Data analysis used in this study used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, simultaneous F test, coefficient of determination, and t test. The results of this study simultaneously the variables of leadership style, reward, and punishment have an effect on the performance of Social Service employees in Batu City 2023. While partially 1) the leadership style variable has a significant and positive effect on employee performance, 2) the reward variable has a significant and positive effect on performance employees, and 3) the punishment variable has a significant and positive effect on employee performance.

Keywords: *leadership style, reward, punishment, employee performance*

Pendahuluan

Organisasi saat ini didorong untuk melakukan kegiatan organisasinya dengan standar yang lebih tinggi supaya dapat bersaing dengan organisasi lainnya dan meningkatkan kemajuan organisasi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus tetap menjadi fokus utama bagi organisasi untuk dapat berkembang dalam era globalisasi yang ditandai dengan tingkat persaingan yang tinggi. Pegawai dapat mengalami fluktuasi kinerja, dimana terdapat masa-masa dimana kinerjanya meningkat dan juga masa-masa dimana kinerjanya menurun, sedangkan dinas sosial kota batu yang menjadi objek penelitian memiliki kinerja pegawai yang cenderung bagus, hal itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan ibu Yeni Selaku Kasubag Umum dan Keuangan yang menyatakan bahwa “kinerja pegawai pada dinas sosial kota batu cenderung baik jika dilihat dari anggaran untuk melaksanakan program kerja yang jarang sekali tersisa, sistem kerja yang diterapkan pada dinas sosial kota batu juga merupakan sistem kerja cepat tanggap yang mana ketika mendapatkan informasi terkait permasalahan sosial kita langsung tanggap untuk menanggapi informasi yang di dapatkan”. Zainal (2015:12) terkait hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Menurutnya, kinerja pegawai adalah faktor utama yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan organisasi dapat dicapai lebih cepat. Gaya kepemimpinan merupakan strategi yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Istilah ini juga dapat merujuk pada seperangkat norma-norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Reward dan Punishment adalah cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki perilaku dan sikap pegawai yang menyimpang. Sistem Reward melibatkan seluruh komponen organisasi, termasuk sumber daya manusia, proses, aturan, prosedur, dan keputusan yang terlibat dalam alokasi kompensasi dan tunjangan untuk pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka

terhadap organisasi (Moorhead, Gregory, Griffin, 2015: 157). Sebaliknya, Punishment merupakan suatu bentuk penguatan negatif yang bisa digunakan untuk memotivasi Pegawai agar memperbaiki sikap dan prilakunya yang menyimpang. Punishment bisa berupa teguran, surat peringatan, skorsing, atau penghentian pekerjaan serta pembatalan bonus.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

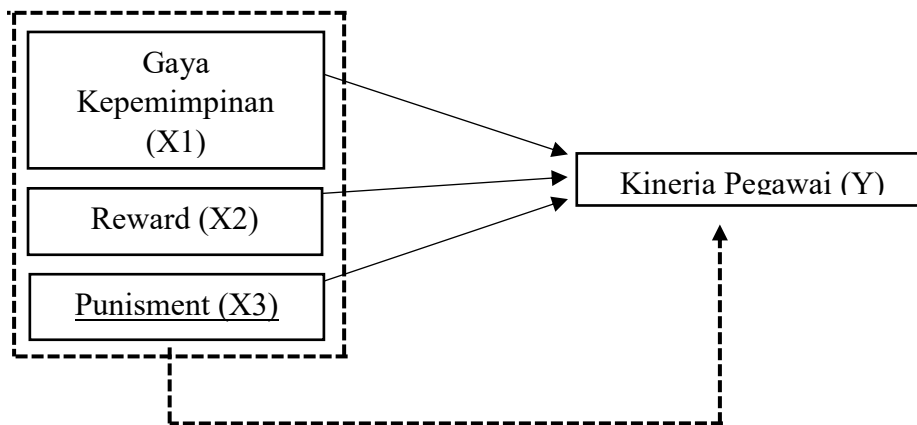
Penelitian prasetyo (2019) dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai CV Karya Bersama Surabaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Rosniyenti (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatra barat yang menyatakan hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Begiru juga dengan penelitian yang di lakukan oleh manggiasih et.al (2020) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai pada usaha fotocopy hasbona surakarta yang menunjukkan hasilnya bahwa Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja menjadi ukuran seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya. Kinerja juga melibatkan pencapaian standar kinerja, target, atau kriteria yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama oleh organisasi dan pegawai. Hasibuan (2015: 154) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dibutuhkan.

Menurut Thoha (2015:02), gaya kepemimpinan merujuk pada norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahannya. Sementara itu, Rivai (2015: 42) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai sekelompok karakteristik yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara terencana.

Menurut Moorhead et.al (2015), Reward atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya merupakan bagian dari kontrak psikologis yang disediakan oleh organisasi tersebut. Penghargaan (Reward) dapat berupa bentuk yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas potensi atau kontribusi karyawan yang baik, serta sebagai pemuas kebutuhan tertentu dari karyawan yang menerapkan nilai positif Shields (2016: 12).

Menurut Mangkunegara (2017: 130) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja Pegawai, pelanggar. Menurut Ahmadi dan Uhbyati dalam Yanuar (2015:16) Punishment adalah suatu perbuatan dimana kita sengaja, menjatuhkan nestapa kepada orang lain yang mana baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian, karena orang tersebut telah melakukan kesalahan atau pelanggaran. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Punishment adalah tindakan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan secara sadar kepada seorang Pegawai ketika terjadi pelanggaran.

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:  Pengaruh Parsial
 Pengaruh Simultan

Adapun hipotesis berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang dilandasi dengan teori, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
 H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
 H3: *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
 H4: *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini penulis memilih untuk menggunakan penelitian eksplanatori dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif meliputi survey dan wawancara digunakan. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan paradigma konstruktif dan mengevaluasi data melalui penggunaan metode kuantitatif atau data kualitatif yang signifikan. Penelitian ini dilakukan secara bertahap, meliputi pengumpulan data kuesioner, analisis data, dan pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai Mei 2023 di Dinas Sosial Kota Batu. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Kinerja Pegawai (Y)

Hasibuan (2015: 154) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dibutuhkan. Menurut Sutrisno (2016), terdapat enam *Indikator* kinerja pegawai yaitu:

- Kualitas dari hasil kerja yang di hasilkan
- Pengetahuan terkait tugasnya.
- Inisiatif yang di miliki dalam menjalankan pekerjaannya.
- Semangat kerja yang positif.
- Ketepatan waktu hadir di tempat kerja.
- Jumlah kehadiran di tempat kerja.

Definisi Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Thoha (2015: 02), gaya kepemimpinan merujuk pada norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahannya. Menurut Sutrisno (2016: 250), ada empat *indikator* gaya kepemimpinan yaitu:

- Sebagai Konselor
- Sebagai instruktur
- Memimpin rapat
- Mengambil keputusan.

Definisi *Reward* (X2)

Menurut Moorhead et.al (2015), *Reward* atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya merupakan bagian dari kontrak psikologis yang disediakan oleh organisasi tersebut. Mahmudi (2015: 187) menyatakan bahwa indikator *reward* terdiri dari:

- Pemberian bonus.
- Memberikan tunjangan kesejahteraan.
- Peluang pengembangan karir.
- Penghargaan psikologis.

Definisi *Punishment* (X3)

Menurut Mangkunegara (2017: 130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai, pelanggar. Menurut Siagian (2015: 23) terdapat beberapa *indikator Punishment* yaitu:

- Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
- Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan.
- Hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan.
- Hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive statistics					
	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	50	1	5	4,40	0,6981
<i>Reward</i>	50	1	5	4,40	0,6815
<i>Punishment</i>	50	1	5	4,47	0,6751
Kinerja Pegawai	50	1	5	4,46	0,6664
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer (output SPSS) Yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 didapat statistik deskriptif dari jawaban kuisioner 50 responden ialah pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh rata-rata 4.40, Pada variabel *Reward* diperoleh rata-rata 4.40, dan pada variabel *Punishment* diperoleh rata-rata 4.47. Pada variabel penggunaan Kinerja Pegawai diperoleh rata-rata 4.46.

Uji Validitas

Seluruh nilai item memiliki nilai lebih dari 0.2787 dengan signifikasi 5% sehingga seluruh item X1,X2, dan X3 terhadap Y adalah valid. Hal ini berarti seluruh item lulus dari uji validitas. Validitas suatu data dapat diketahui jika nilai korelasi negative dan lebih dari 0.2787, maka validitas dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.768	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(X1)	0.761	Reliabel
<i>Reward</i> (X2)	0.772	Reliabel
Punishment (X3)	0.772	Reliabel

Sumber: Data Primer (ouput SPSS) yang diolah, 2023

Nilai ambang batas *cronbach alpha* adalah 0.6. Namun, seluruh variable memiliki nilai diatas 0.6 sebagaimana ditunjukan table 4.2. Hal yang demikian menunjukkan bahwa seluruh item variable adalah reliabel. Dimana dalam hal ini seluruh pertanyaan memiliki jawaban yang konsisten. Sehingga, seluruh item variable dinyatakan lulus dari uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31571748
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.067
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.160. ambang bahtas uji normalitas nya adalah 0.05. sehingga, seluruh data terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinieritas**

Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.503	1.929		.779	.440			
Gaya Kepemimpinan	.394	.164	.304	2.409	.020		.138	7.263
<i>Reward</i>	.475	.141	.381	3.369	.002		.172	5.827
Punishment	.441	.165	.300	2.670	.010		.175	5.728

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Nilai ambang batas haruslah *tolerance* variabel independent > 0.01 dan VIF < 10. Tabel 4.3 berikut menunjukkan nilai yang telah memenuhi ambang batas. Sehingga, seluruh variabel dinyatakan lolos dari uji multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.344	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	<i>Reward</i> (X2)	0.964	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	<i>Punishment</i> (X3)	0.228	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Dilihat tabel diatas 4.5 diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) > 0.05. Artinya bahwa regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.503	1.929		.779
	Gaya Kepemimpinan	.394	.164	.304	.020
	<i>Reward</i>	.475	.141	.381	.002
	<i>Punishment</i>	.441	.165	.300	.010

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Analisis di bawah ini dapat dilakukan berdasarkan hasil berbagai uji regresi linier ditunjukkan oleh tabel 4.6 berikut.

$$Y = 1,503 + 0,394 X_1 + 0,475 X_2 + 0,441 X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung intepretasi:

a= Konstanta bernilai positif, artinya jika semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, dan Hukuman tidak dimasukkan ke dalam model, maka kinerja karyawan akan bernilai positif.

b1= koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif. Artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan baik, maka variabel Kinerja Pegawai juga mengalami kenaikan.

b2= koefisien regresi variabel *Reward* bernilai positif. Artinya apabila variabel *Reward* baik, maka variabel Kinerja Pegawai juga mengalami kenaikan.

b3= koefisien regresi variabel *Punishment* bernilai positif. Artinya apabila variabel *Punishment* baik, maka variabel Kinerja Pegawai juga mengalami kenaikan.

Uji F (simultan)

Tabel 4.7 Uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	753.895	3	251.298	136.278	.000 ^b
Residual	84.825	46	1.844		
Total	838.720	49			

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Nilai uji F sebesar 136.278 dan signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah ambang batas sebesar 0,05 sebagaimana diperlihatkan tabel 4.7 berikut. Disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* sekaligus.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.892	1.358

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Nilai Adjusted R Square ialah sebesar 0.892. Pada dasarnya nilai adjusted square adalah dari 0 hingga 1. Dimana semakin mendekati 1 nilai persentase tersebut semakin besar. Hal ini demikian berarti seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t (parsial)

Tabel 4.9 Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.503	1.929		.779	.440
Gaya Kepemimpinan	.394	.164	.304	2.409	.020
<i>Reward</i>	.475	.141	.381	3.369	.002
<i>Punishment</i>	.441	.165	.300	2.670	.010

Sumber: Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan nilai signifikansinya sebesar 0,02 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya berpengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel *Reward* nilai signifikansinya sebesar 0,00 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya berpengaruh signifikan antara variabel *Reward* terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel *Punishment* nilai signifikansinya sebesar 0,01 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya berpengaruh signifikan antara variabel *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki karakteristik yang tepat dalam memimpin pegawainya karna hal tersebut mempengaruhi kinerja dari pegawainya, begitu juga dengan pemberian *Reward* dan *Punishment* yang tepat terhadap pegawainya mampu meningkatkan kinerja dari pada pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Bersama Surabaya”, Rosniyenti (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, dan Hukuman Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”, dan Manggiasih et.al (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotokopi Hasbona Surakarta”.

Berdasarkan hasil analisis bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa agar dapat bekerja sama dengan baik seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan disebabkan bahwa kinerja pegawai pegawai Dinas Sosial Kota Batu dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu; faktor internal dan faktor external gaya kepemimpinan. Para pemimpin memiliki peran penting sebagai motivator bagi bawahannya dalam

suatu organisasi, sehingga hubungan antara keduanya sangatlah erat. Di Dinas Sosial Kota Batu, pemimpin berperan dalam memotivasi pegawai dengan sifat atau karakteristik kepemimpinan yang dimilikinya. Seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi bawahannya agar organisasi, dalam hal ini instansi pemerintahan, dapat berjalan dengan baik dan melayani masyarakat dengan efektif. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja sama dan produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Karya Bersama Surabaya”, Rosniyenti (2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Style, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat,” dan Manggiasih et al. (2020) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotokopi Hasbona Surakarta”.

Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan Reward sebagai bentuk imbalan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Reward berperan penting dalam menjaga kehadiran pegawai yang tepat waktu dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Pemberian Reward berupa hadiah juga dapat menunjukkan pengakuan terhadap perilaku dan prestasi pegawai. Diharapkan penerapan Reward di Dinas Sosial Kota Batu dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan teori Moorhead dkk. (2015) yang menyatakan bahwa pemberian Reward bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai berkualitas serta memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Karya Bersama Surabaya”, Rosniyenti (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Reward dan Punishment atas Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat,” dan Manggiasih et al. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotokopi Hasbona Surakarta”.

Berdasarkan hasil analisis bahwa Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian Punishment terhadap pegawai mampu memberikan tekanan tambahan untuk menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik. Berpengaruhnya Punishment disebabkan karena penerapan pemberian Punishment pada Dinas Sosial Kota Batu telah terlaksana dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan melihat data pegawai pada yang dikenakan hukum disiplin terjadi penurunan frekuensi undisipliner yang dilakukan oleh pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Batu. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa pemberian hukuman (Punishment) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu. Dalam konteks ini, hukuman dapat menjadi alat motivasi bagi pegawai jika diberikan dengan tepat dan bijaksana sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sardiman (2011), yang menyatakan bahwa hukuman dapat menjadi bentuk penguatan negatif (reinforcement) yang dapat memotivasi individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Bersama Surabaya”, Rosniyenti (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment atas Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat”, dan Manggiasih et al. (2020) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotokopi Hasbona Surakarta.”

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Hasil pengujian F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Batu. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Batu. Dari hasil uji t juga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Reward memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Batu. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Punishment memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.

Saran

1. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, untuk itu Dinas Sosial Kota Batu diharapkan dalam membuat kebijakan, agar memperhatikan dan menjaga gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*, karena pertumbuhan Dinas Sosial Kota Batu yang stabil mencerminkan Dinas Sosial tersebut memiliki kondisi kinerja yang relatif baik.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan variabel independen lain yang dan mengkaji lebih lanjut pada gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dan penggunaan teori haruslah terbaru yang dipakai

Referensi

- Hasibuan, M. . (2015). *Manajemen Sumber Daya untuk Organisasi*. Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Manggiasih. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA FOTOCOPY HASBONA SURAKARTA Paramita*. 14(1), 1–27.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Rosda.
- Moorhead, Gregory, Griffin, & R. (2015). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Prasetyo, E. D. I. (2019). *Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bhayangkara surabaya 2019*. 2022.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1–11.
- Shields, J. (2016). *Mengelola Kinerja Pegawai dan Penghargaan Pegawai* (Cambridge).
- Siagian. (2015). *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya untuk Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Rajawali Pers.

Ahmad Zied Almathori Zohri *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma