

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriboga Marugame Indonesia Cab.Malang

Nurillah Islami *

Abd. Kodir Djaelani **

Ratna Tri Hardaningtyas ***

Email : nurillahs321@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research was to describe leadership style, reward, punishment, and employee performance and also to determine the effect of leadership style, reward, and punishment on employee performance partially or simultaneously. This research method uses quantitative methods and this type of research is explanatory research. The sample of this research was 50 employees of PT. Sriboga Marugame Indonesia, Malang

To obtain accurate and detailed data, this study used a data collection method with a questionnaire. Data analysis used was instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, classical assumptions, and hypothesis testing using SPSS 20 for Windows. The results of this study indicate that the style of leadership, reward, and punishment simultaneously affect the employees of PT. Sriboga Marugame Indonesia. While partially, leadership style has no effect on employee performance, rewards have an effect on employee performance, and punishment has an effect on employee performance at PT.Sriboga Marugame Indonesia.

Keywords: *Leadership Style, Reward, Punishment and Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dan tantangan dalam kehidupan di era globalisasi saat ini mendorong seberapa besar perusahaan untuk meningkatkan standarisasi untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia saat ini menjadi pusat perhatian perusahaan poin penting agar tetap dapat bersaing di era globalisasi ini. Ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan perusahaan.

Seperti pada PT. Sriboga Marugame Indonesia Cabang Malang karyawan harus memberikan kontribusi atau kinerja yang baik sekaligus dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Dalam hal tersebut karyawan yang tidak memiliki produktivitas atau kinerja yang kurang baik akan mempengaruhi capaian yang ditargetkan perusahaan. Bukan hanya itu karyawan pada PT.Sriboga marugame indonesia juga banyak yang tidak mengikuti standart untuk operation dikarenakan kurangnya edukasi dan motivasi dari pimpinan serta kurangnya rasa ingin tahu dari setiap individu pegawai. Permasalahan manajemen akan selalu berhadapan dengan kinerja karyawan, sehingga pimpinan dan unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai harus diketahui oleh manajemen.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan ?

4. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan informasi pemikiran bagi pembaca dan peneliti lain agar dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini dihadapkan dapat memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat melakukan evaluasi dalam usaha memecahkan masalah yang dihadapi.

Tinjauan pustaka

Tinjauan teori

Kinerja Karyawan

Menurut Sadat dkk, (2020) Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang diberikan pekerja untuk dievaluasi pada seberapa banyak yang mereka hasilkan dan hasilkan untuk bisnis. Kinerja yang diciptakan tingkat keberhasilan dalam mengelola perusahaan dari tahun ke tahun ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja, dengan demikian, memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas perusahaan.

Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai, (2015:42) “Gaya kepemimpinan adalah 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 disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

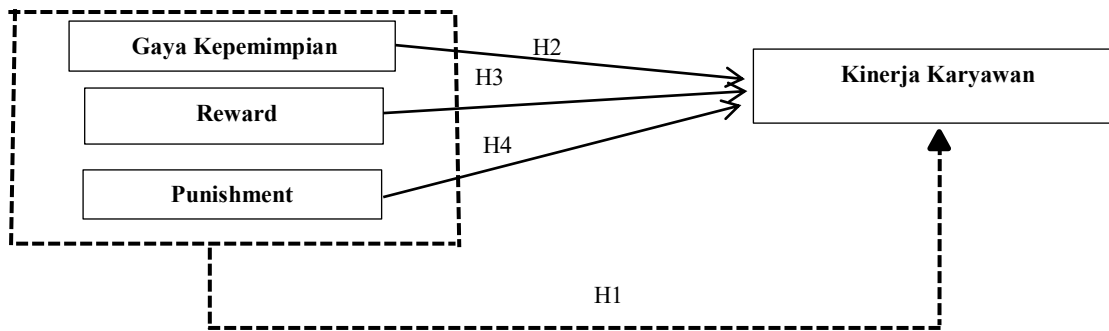
Reward

Menurut Handoko, (2013:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Punishment

Menurut Riadi, (2020) *punishment* adalah suatu bentuk proses atau tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran, atau pelanggaran yang melibatkan penguatan negatif terkait dengan mempromosikan dan meningkatkan perilaku untuk mencegahnya terjadi lagi di masa depan atau dilakukan dalam bentuk penderitaan.

Kerangka konseptual



Hipotesis

- H1 : Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* 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 yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian akan dilakukan pada karyawan PT.SRIBOGA MARUGAME INDONESIA CAB.MALANG, Jl Semeru No.49 Kauman Kec.Klojen Kota Malang, Jawa Timur, Kode Pos 65115. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai bulan Juli 2023. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah Karyawan pada PT Sriboga Marugame Indonesia cab.Malang yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang dibagikan secara langsung.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,610	0,2787	Valid
	X1.2	0,718	0,2787	Valid
	X1.3	0,552	0,2787	Valid
	X1.4	0,743	0,2787	Valid
<i>Reward</i> (X2)	X2.1	0,626	0,2787	Valid
	X2.2	0,660	0,2787	Valid
	X2.3	0,746	0,2787	Valid
	X2.4	0,576	0,2787	Valid
<i>Punishment</i> (X3)	X3.1	0,727	0,2787	Valid
	X3.2	0,725	0,2787	Valid
	X3.3	0,791	0,2787	Valid
	X3.4	0,749	0,2787	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,737	0,2787	Valid
	Y1.2	0,716	0,2787	Valid
	Y1.3	0,734	0,2787	Valid
	Y1.4	0,710	0,2787	Valid

Sumber: Data Kuisioner diolah Tahun 2023

Terlihat dari data yang ditampilkan diatas menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai r Hitung $> 0,2787$ maka hasil uji validitas diatas dinyatakan valid untuk instrument penelitian ini.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,628	RELIABEL
<i>Reward</i> (X2)	0,744	
<i>Punishment</i> (X3)	0,738	
Kinerja Pegawai (Y)	0,679	

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel karena semua variabel nilai cronbach alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29486735
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.066
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan data yang telah ditampilkan menyatakan bahwa hasil *Asymp. Sig* 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,735	1,360
Reward (X2)	0,741	1,349
Punishment (X3)	0,959	1,042

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan data yang telah ditampilkan maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variabel gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,693	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X2	0,154	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X3	0,103	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan data yang telah terlampir menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linier berganda

Tabel 6 hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
2.772	2.770		1.001	.322
.195	.146	.159	1.337	.188
-.006	.123	-.006	-.051	.959
.656	.100	.685	6.575	.000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Data ditampilkan pada table diatas maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2.772 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 2.772.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0.195, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai negative (-) sebesar -0.06, maka bisa diartikan bahwa jika

variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

4. Nilai koefisien regresi variabel X3 bernilai positif (+) sebesar 0.656, maka bisa di artikan bahwa jika variabel X3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 7 Uji Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.490	1.348

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji di atas terdapat nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.722, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat. Adapun nilai Adjusted R Square (R^2) didapatkan sebesar 0.490 atau 49%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% disebabkan oleh hal-hal lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.942	3	30.314	16.672	.000 ^b
	Residual	83.638	46	1.818		
	Total	174.580	49			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Diketahui bahwa nilai f sebesar 16.672 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sriboga Marugame Indonesia Cab.Malang dapat diterima.

Uji T (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T (Parsial)

Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
2.772	2.770		1.001	.322
.195	.146	.159	1.337	.188
-.006	.123	-.006	-.051	.959
.656	.100	.685	6.575	.000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dinyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yang berdasarkan t hitung. Dilihat pada hasil tabel dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel *gaya kepemimpinan*, sebesar $0.188 > 0.05$, yang artinya nilai probabilitasnya berada diatas 0,05. Sehingga hipotesis tidak dapat diterima atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Variabel *reward* sebesar $0.959 > 0,05$ dan variabel, yang artinya nilai probabilitasnya berada diatas 0,05. Sehingga hipotesis tidak dapat diterima, dengan demikian variabel *reward* dinyatakan tidak berpengaruh. Variabel *punishment* berada pada angka $0.000 < 0,05$ yang artinya nilai probabilitasnya berada dibawah 0,05. Sehingga hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel *punishment* dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diperoleh melalui pengujian statistik, variabel gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan pada PT. Sriboga Marugame Indonesia cab.Malang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan di atas, pengujian hipotesis dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sriboga Marugame Indonesia dimana karyawan akan tetap berpegang teguh dengan apa yang sudah menjadi kebiasaan buruk terhadap standart operation yang tidak seharusnya. Penelitian ini mirip dengan penelitian sebelumnya oleh Apriyanti (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT-nya. Tahun K3/SIL beliau dari Bengkulu Utara.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sriboga Marugame Indonesia. Untuk menjadi pekerja yang baik, seorang karyawan harus memotivasi dirinya sendiri, mengatasi frustrasinya, mengendalikan dorongan hatinya, mengatur suasana hatinya, berempati, dan mempengaruhinya baik secara organisasi maupun non-organisasi. Penting untuk diingat bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan menggunakan berbagai bidang yang akan berdampak positif bagi perusahaan ataupun diri sendiri.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sriboga Marugame Indonesia. Sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan sangat penting bagi perusahaan itu sendiri guna menghasilkan kualitas kerja yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini menjadi dasar bahwa hukuman diperlukan agar kinerja karyawan dapat berfungsi dengan baik dan efektif, dan bahwa itu adalah hukuman atau sanksi yang secara sadar dikenakan kepada karyawan agar tidak mengulangnya ketika terjadi pelanggaran.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat (2020) bahwa, *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Sriboga Marugame Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Siboga Marugame Indonesia Cab.Malang berarti gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.
2. Variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriboga Marugame Indonesia Cab.Malang
3. Variabel *reward* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriboga Marugame Indonesia Cab.Malang
4. Variabel *punishment* diketahui memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sriboga Marugame Indonesia cab.Malang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil dari variabel kinerja pada indikator ketepatan kerja dari pernyataan “Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik” masih rendah oleh karena itu pegawai PT Sriboga Marugame Indonesia harus lebih memaksimalkan produktivitas kinerja agar perusahaan dapat mencapai target yang sudah direncanakan.
2. Melihat hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan pada indikator sebagai konselor dari pernyataan “Pemimpin memberikan solusi jika terjadi kesalahan” masih rendah, oleh karena itu kepada pihak PT.Sriboga Marugame Indonesia cab.Malang disarankan untuk lebih peduli dengan memberikan sebuah problem solve untuk karyawan sehingga dapat menjadi penengah untuk semua masalah yang dihadapi.
3. Melihat hasil rata-rata dari responden variabel *reward* pada indikator penghargaan psikologis dan sosial yang diberikan dari pernyataan “pujian dari atasan membuat karyawan merasa dihargai” masih rendah oleh karena itu kepada pihak pimpinan PT.Sriboga Marugame Indonesia cab.Malang disarankan untuk lebih memperhatikan mengenai penghargaan yang berkaitan dengan psikologis dan sosial dengan cara memberi pujian kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga dapat membangun hubungan yang solid antar karyawan dengan pemimpin.
4. Melihat hasil rata-rata dari responden variabel *punishment* ada indikator meminimalkan kesalahan serta hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama dari pernyataan “Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan diberikan hukuman yang berat untuk kesalahan yang sama” kedua indikator tersebut masih rendah oleh karena itu kepada pihak PT.Sriboga Marugame Indonesia disarankan untuk lebih tegas dan lebih menegakkan aturan yang ada dengan baik dengan cara menjelaskan dengan jelas kesalahan yang dilakukan oleh karyawan agar lebih berhati-hati, tidak mengulangi kesalahan yang sama serta maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambahkan variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sriboga Marugame Indonesia Cab.Malang.

Referensi

- Nur Diana, Sudarmiatin, S., & Agus Hermawan. (2023). Model of Accounting Information System and SMEs Performance in Contingency Theory Perspective. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(03), 47-69. Retrieved from <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/396>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Georgy Moorhead dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). BPFE.
- Riadi, M. (2020). *Strategi Komunikasi (Pengertian, Teknik, Langkah dan Hambatan)*.
- sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.

Nurillah islami* Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Abd. Kodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Ratna Tri Hardaningtyas*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA