

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang

Bima Pratama Hariawan *)

Nur Hidayati **)

Muh.Sirojudin Amin *)**

Email : Bimap105@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to find out and analyze how big the influence of Authoritarian Leadership Style, Reward and Punishment is on the Performance of Malang Regency National Defense Agency Employees. The population in this study were non-ASN employees of the Malang Regency National Land Agency. The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using the Slovin formula and the results obtained were 83 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression test, f test, t test and coefficient of determination test (R²). The results of this research simultaneously show the influence of authoritarian leadership style, rewards and punishment on the performance of employees at the Malang Regency National Defense Agency. Partially, the Authoritarian Leadership Style and Rewards influence the performance of Malang Regency National Defense Agency employees, while Punishment has no effect on the Malang Regency National Defense Agency employee performance.

Keywords: *Authoritarian Leadership Style, Reward and Punishment on Employee Performance.*

Pendahuluan

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat krusial. Kemajuan dan perkembangan entitas tersebut sangat bergantung pada keberadaan tenaga kerja yang kompeten. Karyawan yang memiliki keahlian tinggi dan mampu berkolaborasi secara efektif dengan jajaran manajemen menjadi kunci keberhasilan. Kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan serta menjalankan tanggung jawab dengan baik merupakan faktor pendorong utama bagi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. "Dalam setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen yang memiliki nilai strategis. Peran manusia tidak dapat diabaikan karena mereka adalah penggerak utama dalam seluruh aktivitas organisasi.

Mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, manusia memegang kendali penuh. Merekalah yang merancang strategi, mengimplementasikan rencana, dan pada akhirnya menentukan apakah tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.", Menurut Apriyanti (2020:189). Organisasi-organisasi modern secara aktif mencari individu-individu berbakat dengan potensi tinggi. Kinerja dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat dan tak terpisahkan. Setiap anggota organisasi diharapkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan melalui kinerja yang optimal. Hasil kerja yang baik dari para karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Perkembangan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2015:12). Sangat sulit bagi bawahan untuk memenuhi keinginan egois mereka karena pengawasan yang ketat dalam kepemimpinan otokrasi. Berdasarkan pembahasan sebelumnya,

motivasi yang tepat menjadi faktor krusial dalam meningkatkan performa karyawan. Salah satu strategi efektif untuk membangkitkan semangat dan mendorong kinerja optimal adalah melalui sistem penghargaan atau 'reward'. Reward dapat didefinisikan sebagai bentuk apresiasi, baik berupa hadiah maupun imbalan, yang diberikan kepada karyawan. Tujuannya adalah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pemberian reward dipandang sebagai sebuah kebutuhan dalam manajemen sumber daya manusia modern. Ini berfungsi sebagai bentuk timbal balik atas kontribusi dan dedikasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dengan adanya sistem reward yang baik, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, baik secara material maupun psikologis, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Selain pentingnya sistem penghargaan (reward), penerapan sanksi (punishment) yang tepat juga memainkan peran krusial dalam manajemen organisasi. Sebuah organisasi memerlukan seperangkat aturan dan regulasi yang berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan kinerja karyawan tetap pada jalur yang diharapkan. Punishment, atau hukuman, dapat didefinisikan sebagai bentuk konsekuensi negatif yang diterapkan dengan tujuan spesifik. Dalam sistem pengendalian manajemen, ada sistem reward dan punishment yang penting untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Penelitian ini mengambil fokus di Badan Pertanahan Nasional (BPN) yang beroperasi di wilayah Kabupaten Malang. BPN adalah sebuah institusi pemerintah non-kementerian di Indonesia yang memiliki mandat khusus dalam pengelolaan sektor pertanahan, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Sebelumnya, lembaga ini dikenal oleh masyarakat dengan nama Kantor Agraria. Berdasarkan data kinerja karyawan di BPN Kabupaten Malang dari tahun 2020 – 2023 belum mencapai target yang maksimal. Di BPN Kabupaten Malang, terdapat beberapa tantangan operasional yang signifikan. Salah satu isu utama yang diidentifikasi adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara jajaran pimpinan dan staf. Kesenjangan komunikasi ini mengakibatkan pimpinan kesulitan untuk memahami secara komprehensif permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka setiap hari.

Selain itu, karyawan merasakan kebutuhan akan forum diskusi yang lebih intensif. Mereka menginginkan kesempatan untuk bertukar pikiran dan gagasan, terutama mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Karyawan memandang forum semacam ini sebagai sarana penting untuk mengoptimalkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Masalah lainnya, di antaranya banyak dari karyawan yang lalai dalam pekerjaan, dan masih ada karyawan yang mengulur waktu kerja serta memperpanjang waktu istirahatnya dalam bekerja. Hal ini yang menyebabkan karyawan kurang memiliki hasil kerja yang maksimal.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi karyawannya dalam mendukung tugas Kementerian Agraria. Hal ini penting untuk menghindari konsekuensi negatif seperti menurunnya semangat kerja, berkurangnya pencapaian, dan lemahnya kedisiplinan pegawai. Namun, penting untuk dipahami bahwa situasi ini tidak semata-mata disebabkan oleh karyawan. Berdasarkan uraian yang dikemukakan penulis, maka penulis minat untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.”

Landasan teori dan pengembangan hipotesis

Kinerja karyawan (y)

Menurut Mangkunegara (2009), Kinerja merupakan indikator pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian ini diukur berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diamanatkan. (Prawirosentono, 1999). Indikator kinerja

menurut Mangkunegara (2013:123), sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Kerja sama, 5) Inisiatif.

Gaya kepemimpinan otoriter (x_1)

Menurut Waridin (2015), Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka, yang pada gilirannya memungkinkan pencapaian kinerja dan tujuan organisasi yang optimal. Sedangkan menurut Soekarso (2010), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin bertindak atau berperilaku dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan manajerial. Menurut (Wahyuni, dkk, 2022:126), Kepemimpinan *otoriter* dikenal dengan pendekatannya yang keras dalam mengarahkan bawahan untuk mengelola pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007) Kepemimpinan *otoriter* adalah gaya kepemimpinan di mana kekuasaan atau wewenang sepenuhnya berada pada pemimpin. Dalam gaya ini, pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan hanya dilakukan oleh pemimpin tanpa melibatkan bawahan untuk memberikan saran, ide, atau pendapat dalam proses tersebut. Indikator kepemimpinan *otoriter* menurut Sutikno (2014:187) yaitu: 1) Keputusan bulat, 2) Kerja diperketat, 3) Subjektifitas pemimpin, 4) Ide hanya sebagai lips service, 5) Pengawasan total.

Reward (x_2)

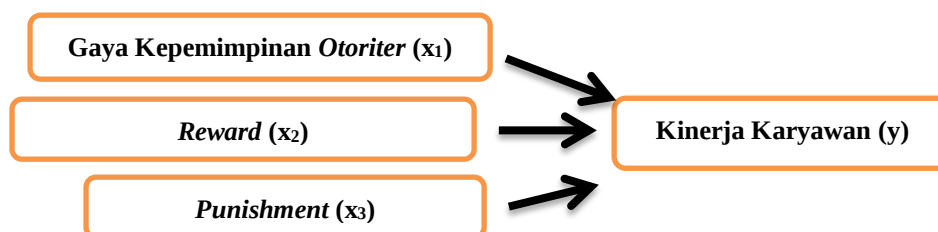
Menurut Mahmudi (2013) *Reward* ialah bentuk penghargaan positif yang diberikan oleh perusahaan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas aktivitas atau prestasi yang dicapai. Galih (2013) juga memaparkan *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi semangat kerja, dengan kata lain *reward* akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Kadarisman (2012:122) mengemukakan indikator *reward* adalah: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Promosi.

Punishment (x_3)

Menurut Irham Fahmi (2016:60) *Punishment* adalah hukuman yang dijatuhkan kepada seorang pekerja akibat ketidakmampuan mereka untuk melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan. Selain itu, hukuman ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa aturan yang ada diikuti, sehingga semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik Suryadilaga (2016: 158). Menurut Purwanto (2009) dalam astuti (2018) dalam indikator *punishment* atau hukuman dibedakan atas dua bagian yaitu: 1) *Punishment* Preventif (Tata tertib, Perintah, Larengan, Paksaan, Kedisiplinan), 2) *Punishment* Represif (Surat Lisan, Dihentikan tunjangannya, Tidak menerima insentif, Dibatasi menggunakan sarana perusahaan, PHK).

Kerangka konseptual

Berikut adalah gambaran dari kerangka konseptual:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁ :Gaya Kepemimpinan *Otoriter*, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BPN Kabupaten Malang

- H₂ :Gaya Kepemimpinan *Otoriter* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPN Kabupaten Malang
- H₃ :*Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPN Kabupaten Malang
- H₄ :*Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPN Kabupaten Malang

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengujian teori-teori yang ada terkait dengan variable yang diteliti melalui angka-angka yang diperoleh dan dianalisis. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Non PNS pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang yang berjumlah 105 orang. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang yang beralamatkan di Jl. Terusan Kawi No.10, Gading Kasri, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, selanjutnya untuk jumlah sampel ditentukan menggunakan *rumus slovin* dan memperoleh hasil sebanyak 83 responden.

Hasil penelitian dan pembahasan

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa uji yang sudah dilakukan peneliti. Berikut adalah hasil dari uji yang telah dilakukan:

Kinerja karyawan (y)

Tabel 1. Jawaban distribusi responden Kinerja karyawan (y)

NO	Kinerja Karyawan	Keterangan	Alternatif Jawaban					Mean
			1	2	3	4	5	
			STS	TS	N	S	SS	
1	Y1_1	F	-	-	5	52	26	4,3
		%	-	-	6%	63%	31%	
2	Y1_2	F	-	-	3	48	32	4,3
		%	-	-	4%	58%	39%	
3	Y1_3	F	-	-	6	50	27	4,3
		%	-	-	7%	60%	33%	
4	Y1_4	F	-	-	2	57	40	4,3
		%	-	-	2%	69%	29%	
5	Y1_5	F	-	-	4	40	39	4,4
		%	-	-	5%	48%	47%	
Mean Kinerja Karyawan (Y)								4,3

Berdasarkan tabel 1 jawaban distribusi responden pada variabel kinerja karyawan berikut:

- Pada pernyataan Y1_1 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengerjakan tugas sesuai kualitas yang di tentukan oleh instansi.
- Pada pernyataan Y1_2 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang di tentukan oleh instansi.
- Pada pernyataan Y1_3 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
- Pada pernyataan Y1_4 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam mengerjakan tugas dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.
- Pada pernyataan Y1_5 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam mengerjakan tugas atas inisiatif nya sendiri.

Gaya kepemimpinan otoriter (x₁)

Tabel 2. Jawaban distribusi responden Gaya kepemimpinan otoriter (x₁)

No	Gaya kepemimpinan otoriter	Keterangan	Alternatif jawaban					Mean
			1	2	3	4	5	
			STS	TS	N	S	SS	
1	X1_1	F	-	-	2	45	36	4,4
		%	-	-	2%	54%	43%	
2	X1_2	F	-	-	7	44	32	4,3
		%	-	-	8%	53%	39%	
3	X1_3	F	-	-	2	44	37	4,4
		%	-	-	2%	53%	45%	
4	X1_4	F	-	-	1	39	43	4,5

		%	-	-	1%	47%	52%	
5	X1_5	F	-	-	10	51	22	4,1
		%	-	-	12%	61%	27%	
Mean gaya kepemimpinan otoriter (x1)								4,4

Berdasarkan tabel 2 jawaban distribusi responden pada variabel gaya kepemimpinan otoriter:

- Pada pernyataan X1_1 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden pada instansi saya tidak diikuti-sertakan dalam mengambil sebuah keputusan.
- Pada pernyataan X1_2 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam mengerjakan pekerjaan harus sesuai dengan keinginan pemimpin.
- Pada pernyataan X1_3 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pemimpin hanya menilai pekerjaan karyawan berdasarkan preferensi pemimpin.
- Pada pernyataan X1_4 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,5. Menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyuarakan pendapat.
- Pada pernyataan X1_5 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,1. Menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa setiap pekerjaan yang di kerjakan selalu di awasi oleh pemimpin.

Reward (x2)

Tabel 3. Jawaban distribusi responden Reward (x2)

No	Reward	Keterangan	Alternatif jawaban					Mean
			1	2	3	4	5	
			STS	TS	N	S	SS	
1	X2_1	F	-	-	3	48	32	4,3
		%	-	-	4%	58%	39%	
2	X2_2	F	-	-	6	50	27	4,3
		%	-	-	7%	60%	33%	
3	X2_3	F	-	-	2	57	24	4,3
		%	-	-	2%	69%	29%	
4	X2_4	F	-	-	4	40	39	4,4
		%	-	-	5%	48%	47%	
Mean reward (x2)								4,3

Berdasarkan tabel 3 jawaban distribusi responden pada variabel reward:

- Pada pernyataan X2_1 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3.menunjukkan bahwa mayoritas responden pada instansi saya telah menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.
- Pada pernyataan X2_2 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden pada instansi saya jika bekerja sesuai dengan target maka akan di berikan insentif dari instansi.
- Pada pernyataan X2_3 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3.menunjukkan bahwa mayoritas responden pada instansi saya akan mendapatkan tunjangan dari instansi.
- Pada pernyataan X2_4 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4.menunjukkan bahwa mayoritas responden pada instansi saya jika bekerja dengan baik akan mendapatkan promosi jabatan.

Punishment (x3)

Tabel 4. Jawaban distribusi responden Punishment (x3)

NO	Punishment	Keterangan	Alternatif Jawaban					Mean
			1	2	3	4	5	
			STS	TS	N	S	SS	
1	X3_1	F	-	-	2	42	39	4,4
		%	-	-	2%	51%	47%	
2	X3_2	F	-	-	7	48	28	4,3
		%	-	-	8%	58%	34%	
3	X3_3	F	-	-	2	45	36	4,4
		%	-	-	2%	54%	43%	
4	X3_4	F	-	-	7	44	32	4,3
		%	-	-	8%	53%	39%	
5	X3_5	F	-	-	3	44	36	4,4
		%	-	-	4%	53%	43%	
6	X3_3	F	-	-	1	39	43	4,5

		%	-	-	1%	47%	52%	
7	X3_2	F	-	-	10	51	22	4,1
		%	-	-	12%	61%	27%	
8	X3_3	F	-	-	3	45	35	4,4
		%	-	-	4%	54%	42%	
9	X3_4	F	-	-	11	37	35	4,3
		%	-	-	13%	45%	42%	
10	X3_5	F	-	-	3	40	40	4,4
		%	-	-	4%	48%	48%	
Mean Punishment (X3)								4,4

Berdasarkan tabel 4 jawaban distribusi responden pada variabel *punishment*:

- Pada pernyataan X3_1 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika melanggar tata tertib akan mendapatkan hukuman.
- Pada pernyataan X3_2 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika tidak patuh pada pimpinan akan mendapatkan hukuman.
- Pada pernyataan X3_3 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika melakukan apa yang dilarang akan mendapatkan hukuman.
- Pada pernyataan X3_4 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika melanggar tata tertib akan mendapatkan hukuman.
- Pada pernyataan X3_5 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika tidak disiplin akan mendapatkan hukuman.
- Pada pernyataan X3_6 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,5. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika terbukti bersalah akan mendapatkan teguran.
- Pada pernyataan X3_7 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,1. Menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak merasa di berhentikan tunjanganya jika melanggar aturan.
- Pada pernyataan X3_8 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika melanggar aturan tidak akan mendapatkan bonus.
- Pada pernyataan X3_9 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,3. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika melanggar aturan akan dibatasi dalam penggunaan sarana dan prasarana instansi.
- Pada pernyataan X3_10 pada tabel, menghasilkan nilai sebesar 4,4. Menunjukkan bahwa mayoritas responden mengetahui jika melakukan pelanggaran berat akan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Uji instrumen penelitian

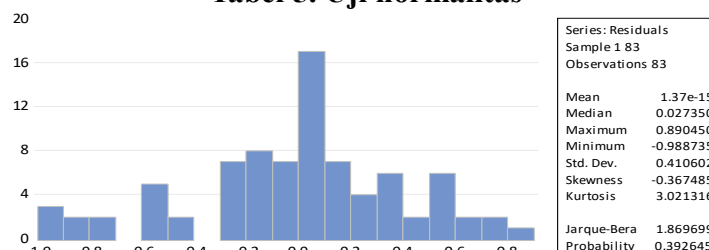
Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan tahapan sebagai berikut:

Uji validasi & Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan *otoriter*, *reward* dan *punishment* ialah data valid dikarenakan $R_{hitung} > R_{tabel}$, Serta hasil uji reliabilitas menyatakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan *otoriter*, *reward* dan *punishment* ialah data reliabel dikarenakan *Cronbach's Alpha* > Standar Reliabel.

Uji normalitas

Tabel 5. Uji normalitas



Berdasarkan grafik dari tabel 5 Uji Normalitas dinyatakan data tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai probabilitas menunjukkan angka $0.392645 >$ nilai signifikansi 5%.

Uji multikolenieritas

Tabel 6. Uji multikolinearitas

Variance Inflation Factors
Date: 07/14/24 Time: 13:35
Sample: 1 83
Included observations: 83

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	0.582532	276.2930	NA
X1	0.000480	109.1494	1.032462
X2	0.001349	192.9673	1.765292
X3	0.000199	180.8792	1.795398

Berdasarkan hasil uji dari tabel 6 Uji Multikolinearitas tidak terjadi multikol dikarenakan nilai *centered VIF* dari masing-masing variabel < 10 .

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.113014	Prob. F(3,79)	0.9523
Obs*R-squared	0.354686	Prob. Chi-Square(3)	0.9494
Scaled explained SS	0.324748	Prob. Chi-Square(3)	0.9553

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 07/14/24 Time: 13:35
Sample: 1 83
Included observations: 83

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.085309	0.441912	-0.193045	0.8474
X1	0.005244	0.012690	0.413220	0.6806
X2	0.001720	0.021263	0.080880	0.9357
X3	0.002476	0.008164	0.303303	0.7625

R-squared	0.004273	Mean dependent var	0.166562
Adjusted R-squared	-0.033539	S.D. dependent var	0.238246
S.E. of regression	0.242209	Akaike info criterion	0.048959
Sum squared resid	4.634540	Schwarz criterion	0.165530
Log likelihood	1.968204	Hannan-Quinn criter.	0.095791
F-statistic	0.113014	Durbin-Watson stat	1.839594
Prob(F-statistic)	0.952251		

Berdasarkan hasil dari tabel 7 Uji Heterokedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai *prop Chi-Square* $0.9494 > 5\%$.

Uji F

Tabel 6. Uji F

R-squared	0.960792	Mean dependent var	21.54217
Adjusted R-squared	0.959304	S.D. dependent var	2.073651
S.E. of regression	0.418325	Akaike info criterion	1.141878
Sum squared resid	13.82468	Schwarz criterion	1.258448
Log likelihood	-43.38792	Hannan-Quinn criter.	1.188709
F-statistic	645.3058	Durbin-Watson stat	1.686814
Prob(F-statistic)	0.000000		

Dari hasil uji pada tabel 6. Uji F menyatakan variabel x berdampak simultan terhadap y, dikarenakan nilai *F-statistik* = 645.3058 dan nilai probabilitas = 0.000000.

Uji t

Tabel 7. Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.010771	0.763238	2.634527	0.0101
X1	-0.060931	0.021918	-2.779965	0.0068
X2	1.198879	0.036724	32.64585	0.0000
X3	0.003008	0.014100	0.213296	0.8316

Berdasarkan hasil uji dari tabel 7. Uji *t* di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan *otoriter* dan *reward* dinyatakan berdampak secara parsial dikarenakan nilai signifikansi $< 5\%$. Sedangkan *punishment* tidak memiliki dampak dikarenakan nilai signifikansi $> 5\%$.

Uji koefisien determinasi (*adjusted r²*)

Tabel 8. Uji koefisien determinasi (*adjusted r²*)

R-squared	0.960792	Mean dependent var	21.54217
Adjusted R-squared	0.959304	S.D. dependent var	2.073651
S.E. of regression	0.418325	Akaike info criterion	1.141878
Sum squared resid	13.82468	Schwarz criterion	1.258448
Log likelihood	-43.38792	Hannan-Quinn criter.	1.188709
F-statistic	645.3058	Durbin-Watson stat	1.686814
Prob(F-statistic)	0.000000		

Berdasarkan tabel 8 uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R-Square* tertera 0.95 (95%), sehingga semua variabel *x* mampu memberi dampak pada variabel *y* sebesar 95% dan sisanya sebesar 5% dikarenakan variabel lain.

Implikasi, keterbatasan dan saran

Berdasarkan analisis data penelitian di hasilkan temuan sebagai bahwa Gaya Kepemimpinan *otoriter*, *Reward* dan *Punishment* berdampak terhadap kinerja karyawan BPN Kabupaten Malang. Secara parsial gaya kepemimpinan *otoriter* dan *reward* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan BPN kabupaten malang.

Di harapkan bagi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten malang untuk lebih memperhatikan pengawasan pada pekerjaan karyawan dan tetap memperhatikan promosi jabatan bagi karyawan yang kinerjanya tinggi. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat meneliti seluruh karyawan baik ASN maupun non ASN pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang maupun di Instansi lain.

Referensi

- Albino, M. (2013). Room Division. *Hospitality Management*, 4(2), 469–472.
- Ali, R., Tijjang, B., Nur, I., & Kullu, H. (2021). The Leadership Style Influence, Reward and Punishment towards the Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 18–23. www.ajhssr.com
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 341–350. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Inovator/index>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Said, U., & Baskara, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 140–158. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505>
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis*, 0, 179–190.

- Sean, F. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Innerindo Dinamika*.
- Setyowati, H. (2016). *The Influence of Leadership, Motivation, and Compensation on Employee Performance at the Peringsewu Garden Restaurant Yogyakarta*. 2, 57–72. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/4021>
- Sugiartha, P., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kardisa Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1), 248979.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Unique, A. (2016). ~~濟無~~No Title No Title No Title. 1(0), 1–23.

Bima Pratama Hariawan *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nur Hidayati**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muh.Sirojudin Amin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma