

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN  
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. TRIMITRA SEJATI JAYA**

**Diyah Ayu Kartika Mukti**

*Program Studi Manajemen  
STIE Mahardhika Surabaya*

Abstrak. Persaingan dunia usaha semakin berkembang pesat, mendorong perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai asset utama dan mitra strategis dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber Daya Manusia saat ini juga masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi dengan kondisi persaingan yang sangat ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya yang masih aktif bekerja berjumlah 50 karyawan. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yaitu 50 karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya. Selain itu Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan

*Abstract. Competition in the business market is growing highly, encouraging companies to make human resources their main assets and strategic partners in achieving the vision and mission of the company. Now, Human Resources also remain the center of attention and support for an organization or company to survive in the globalization era with very tight competition conditions. This study aims to see the influence of Leadership Style, Rewards and Punishment on Employee Performance of PT. Trimitra Sejati Jaya. The population in this study were all 50 employees of PT. Trimitra Sejati Jaya who are still actively working. The sample used is the total of the population, that is 50 employees of PT. Trimitra Sejati Jaya. This study uses a quantitative approach with data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that the leadership style, rewards and punishments partially had a significant effect on the employee performance of PT. Trimitra Sejati Jaya. In addition, the Leadership Style, Reward and Punishment simultaneously have a significant effect on the Employee Performance of PT. Trimitra Sejati Jaya.*

*Keywords: Leadership Style, Rewards, Punishments and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0 ini sumber daya manusia diharuskan agar lebih inovatif dan kreatif dalam segala bidang. Penggunaan teknologi salah satunya internet dimanfaatkan dalam setiap urusan dan kegiatan melawan globalisasi. Semua sektor telah mengalami kemajuan yang begitu pesat. Semua bidang dituntut untuk menjadi lebih baik dengan kreasi maupun inovasi yang dilakukan. Selain itu, melawan globalisasi yang berubah-ubah dan semakin dinamis menghantui negara Indonesia. Perkembangan bisnis menjadi semakin lebih kompetitif, membuat setiap perusahaan harus mengelola karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia dengan baik dan menganggapnya sebagai asset untuk menyukseskan tujuan perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang berusaha untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berkompeten dan memiliki moral yang baik. STIE Mahardhika merupakan salah satu lembaga pendidikan di Indonesia yang memiliki sistem pendidikan yang menitikberatkan pada praktik dan teori, yang diharapkan mampu mencetak atau menghasilkan tenaga-tenaga profesional yang siap pakai dalam dunia kerja sesuai dengan keahliannya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada mahasiswa baru yang dikatakan fresh graduate yang mana belum pernah merasakan dan paham akan dunia kerja itu seperti apa yang mungkin sebelumnya tidak diketahui.

Selain itu juga dapat menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang dipelajari pada masa perkuliahan dengan kondisi kerja lapangan di suatu perusahaan. Sehingga ketika mahasiswa lulus dari Stie Mahardhika akan memperoleh kesiapan dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya, baik dalam mental, teori bahkan praktik. Kegiatan penelitian ini dilakukan sesuai dengan jurusan di perkuliahan yang diambil oleh mahasiswa sehingga bisa mendapatkan informasi dari penelitian tersebut lebih dominan mana diantara Variabel Bebas tersebut terhadap Variabel Tetapnya.

Sumber Daya Manusia pada masa ini menjadi harapan besar dalam setiap institusi untuk dapat mengarungi era globalisasi dengan kondisi persaingan yang sangat ketat. Pada intinya bahwa manusia itu sendiri dipandang sebagai faktor penentu segala inovasi manusia untuk

merealisasikan apapun yang sedang diupayakan demi tujuan yang lebih baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor diantaranya kepemimpinan, yang dalam artian bahwa ketika pimpinan memiliki kualitas yang baik maka dapat memberikan kualitas yang baik pula bagi kinerja karyawan. Pimpinan yang tidak bisa memberikan yang terbaik bagi karyawan yang hanya ingin serba instan seperti otoriter yang ingin semua serba sesuai dengan apa yang diinginkannya dan kurang berorientasi pada pengembangan para karyawannya dapat menjadikan karyawan kurang puas dan menurunkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, peran dari pimpinan menjadi peran yang strategis.

Menurut Thoha (2013: 49) kepemimpinan menjadi pengaruh antara orang satu dengan lainnya dengan memiliki seni atas beberapa orang atau lebih dengan tujuan yang hendak dicapai.

Gaya Kepemimpinan menurut Tjiptono (2014: 67), merupakan bagaimana pimpinan mengadakan interaksi dengan yang lain dalam perusahaan. Pengertian gaya kepemimpinan juga diartikan sikap atau tindakan yang dapat juga perkataan pimpinan yang diterima karyawan lain. Menurut Prasetyo (2019), gaya kepemimpinan adalah bagaimana pimpinan memiliki niat dan keterampilan untuk mencapai kinerja dan hasil yang maksimal dengan memberikan pengaruh bagi individu lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui hasil penelitiannya, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.

Di PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri adhesive, gaya kepemimpinannya yaitu Partisipasi. Pemimpin dengan gaya ini dalam kepemimpinannya merupakan bentuk rayuan, keserasian kerja tim, penumbuhan kesetiaan kerja, dan karyawan yang berpartisipasi. Pemimpin memotivasi bawahan sehingga merasakan ikut memiliki perusahaan. Semua elemen perusahaan terutama karyawan bawahan harus ikut memberikan pendapat dan masukan dalam keputusan yang hendak diambil. Pimpinan dengan gaya ini akan selalu mendorong karyawannya keluar dari zona nyaman yang membuat semangat kerjanya menurun. Dengan melakukan gaya kepemimpinan seperti ini diharapkan karyawan dapat

menyelesaikan tugas apapun secara efisien dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Namun pada akhir-akhir ini kondisi PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo mengalami masalah mengenai semangat kerja karyawannya yang terlihat mulai menurun. Hal ini harus segera dicari titik permasalahannya dan segera dicarikan solusi agar keadaan seperti ini tidak terlalu larut guna untuk memperbaiki kinerja karyawan yang semangat seperti sedia kala. Permasalahan yang ada disebabkan beberapa faktor yang membuat semangat karyawan menurun diakibatkan ada rasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu permasalahannya yaitu banyaknya tugas yang diberikan dengan waktu yang bersamaan sehingga membuat karyawan kurang bisa mengoptimalkan waktunya. Permasalahannya adalah kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan (karyawan) untuk mengkoordinasikan pekerjaan tersebut. Pemimpin juga harus melihat kondisi yang ada dilapangan, meskipun tidak terjun langsung ke lapangan setidaknya pemimpin harus mengetahui bahwa karyawan masih harus mengerjakan pekerjaan yang sifatnya lebih urgent terlebih dahulu. Karyawan juga memerlukan waktu dalam berdiskusi terkait hal apa yang membuat mereka nyaman bekerja sehingga semangat kerja tersebut dapat kembali berkobar seperti sedia kala. Dari permasalahan tersebut pemimpin tidak hanya tinggal diam, pemimpin harus mencari solusi. Salah satunya juga memberikan *reward* kepada karyawan.

Menurut Handoko (2013:66) *reward* merupakan perusahaan yang memberikan terima kasih atas usaha dengan tujuan untuk mencari SDM yang terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi seperti adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan memelihara sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019), *reward* diberikan dengan maksud meningkatkan gairah karyawan dalam rangka perbaikan prestasi kerja yang selama ini sudah dikerjakan. Manusia sebagai makhluk sosial sejatinya memiliki harapan dan keinginan yang dapat dimaksimalkan melalui pemberian *reward*. Karyawan yang berperilaku baik dan memiliki prestasi dan produktivitas yang baik

berhak mendapatkan *reward* sebagai balas jasa atas usahanya selama ini. Dengan demikian, karyawan yang mendapatkan *reward* akan senantiasa terpacu untuk bekerja lebih giat dan memaksimalkan setiap pekerjaannya. Namun masih terdapat permasalahan mengenai *reward* di PT. Trimitra Sejati Jaya yaitu karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tidak mendapatkan tambahan insentif yang sesuai dengan prestasinya.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh bagi kinerja karyawan ialah hukuman atau *punishment*. Jika karyawan melanggar hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan tidak segan untuk memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang ada. Dalam Mangkunegara (2015: 130) hukuman (*punishment*) merupakan ancaman yang berupa sanksi agar para pelanggar tidak mengulangi lagi sehingga kedepan dapat berperilaku lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan oleh studi yang dilakukan Prasetyo (2019) menunjukkan *punishment* berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan. Namun kemajuan perusahaan juga tergantung kinerja sumber daya manusianya. Oleh sebab itu berbagai upaya agar kinerja karyawan dapat mengalami perbaikan merupakan tantangan yang tidak mudah bagi manajemen dalam sebuah perusahaan guna menciptakan sumber daya manusia yang baik dan unggul.

Menurut Apriyanti *et al.* (2020), *punishment* adalah hukuman berupa ancaman dan himbauan dengan tujuan untuk menjaga konsistensi peraturan yang telah dibuat hingga memberikan pembelajaran bagi karyawan yang telah melanggarnya. *Punishment* dapat juga diartikan sebagai tindakan yang menggambarkan ketidaksenangan atau ancaman yang harusnya tidak diinginkan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melanggar aturan perusahaan.

Namun, masih terdapat permasalahan mengenai *punishment* adalah masih kurang konsisten dan kurang maksimal penerapan *punishment* di PT. Trimitra Sejati Jaya. Hal ini membuat karyawan menyepikan peraturan perusahaan sehingga rawan terjadinya pengulangan kesalahan karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja.

Hal ini merupakan keadaan yang membuat penulis tertarik untuk melakukan

penelitian. Judul yang diangkat oleh penulis pada penelitian ini adalah "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIMITRA SEJATI JAYA SIDOARJO"

#### Rumusan Masalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?
2. Apakah *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?
3. Apakah *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo?

#### Landasan Teori

##### Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42) "Gaya kepemimpinan adalah sikap bagaimana seorang pemimpin mampu membawahi karyawan untuk meraih tujuan perusahaan atau bisa dikatakan bagaimana pimpinan memiliki berbagai strategi untuk memaksimalkan potensi karyawan yang ada".

Gaya kepemimpinan adalah perilaku pimpinan untuk mengerahkan kemampuan karyawan, untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan optimal (Hasibuan, 2016: 172)".

Edison *et al.* (2017: 91) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin beraksi dan dikatakan juga ia mampu mempengaruhi karyawan untuk kerberhasilan berbagai tujuan. Sedangkan menurut Wahyudi (2017:122) gaya kepemimpinan yang dimaksudkan sebagai metode berperilaku yang khas antara pimpinan kepada karyawan. Menurut Thoha dalam Busro (2018: 226), gaya kepemimpinan adalah kekonsistenan pimpinan dalam mencapai setiap sasaan kerja yang dapat diambil contoh oleh orang lain dalam perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari kedua pakar tersebut bahwasannya

gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku dengan ciri khas (mempunyai *style/gaya* tertentu) dalam mempengaruhi anggotanya untuk berprestasi dengan baik demi keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Edison *et al.* (2017: 92-100), Indikator gaya kepemimpinan, dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kharismatik  
Kepemimpinan kharismatik adalah pimpinan yang berwibawa secara alamiah, tanpa adanya unsur lain dalam pembentukannya di dalam perusahaan. Dalam hal ini pimpinan memiliki banyak aspek yang menjadi figure bagi karyawan dan biasanya banyak karyawan yang dengan senang hati memberikan perhatian lebih kepadanya.
2. Kepemimpinan Transformasional  
Pemimpin transformasional mampu untuk menjadi aspirator bagi karyawan secara pribadi maupun sebagai pimpinan, juga memberikan kepercayaan penuh terhadap seluruh karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin transformasional dapat memberikan pengaruh yang besar bagi kelangsungan hidup perusahaan.
3. Kepemimpinan Transaksional  
Pemimpin transaksional terfokus pada berbagai upaya yang harus dicapai oleh karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dikarenakan sifat dalam pimpinan yang memiliki wawasan luas mengenai ilmu manajemen. Tidak ada perbedaan yang diterapkan karena pembagian tugas yang adil dan toleransi yang tinggi. Pimpinan ini menargetkan segala pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin. Banyak aspek yang diperhatikan khususnya dalam hal pekerjaan seperti program dan anggaran kerja. Pimpinan transaksional biasanya memiliki komitmen yang tinggi dalam pencapaian target perusahaan sehingga ia banyak menanamkan nilai-nilai yang positif dalam keberhasilan pekerjaan.
4. Kepemimpinan Partisipatif  
Kepemimpinan partisipatif adalah bagaimana pimpinan memberikan perhatian yang begitu besar terhadap seluruh karyawan. Pimpinan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam pekerjaan meliputi pekerjaan lapangan maupun non

lapangan, pengambilan keputusan dan bahkan penyampaian ide-ide baru secara bijaksana. Namun, pimpinan masih berperan sebagai penentu hasil akhir atas kebijakan dan pekerjaan yang dikerjakan.

5. Kepemimpinan Otokratis

Gaya otokrasi akan merasa lebih dominan dalam urusan pekerjaan terutama dalam hal wawasan dan ilmu yang dimiliki untuk diterapkan kepada karyawan. Ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan sudah dianggapnya sebagai perusahaannya sendiri.
- b. Identifikasi tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan
- c. Menilai karyawan hanya pelaksana teknis
- d. Anti kritik, ide-ide baru maupun pendapat karyawan
- e. Sangat bergantung pada kekuasaan yang diemban
- f. Implementasi yang diterapkan kepada bawahan bersifat memaksa dan tidak jarang memberikan hukuman

**Reward**

Penghargaan (*reward*) merupakan sesuatu baik yang berwujud atau tidak yang diberikan bagi individu atas peran dan kontribusi yang diberikan atau bisa juga disebut imbalan atas hasil kerja untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan dengan segala kebutuhannya agar dapat tercukupi (Suak *et al.*, 2017)

Handoko (2013: 66) mendefinisikan *reward* adalah penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dalam rangka memenuhi peran dan jabatan yang sedang diemban secara terus menerus dalam suatu perusahaan. Berbagai peran tersebut dapat meliputi penerapan fungsi-fungsi manajemen dan pemeliharaan tenaga kerja agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* berupa imbalan ataupun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang telah mencapai prestasi yang sudah ditargetkan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan diberikannya *reward* tentu akan bertujuan untuk memotivasi dalam menambah semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi

Dalam pengukuran *reward* Mahmudi (2013: 187) menjelaskan antara lain:

1. Bonus dan gaji yang diberikan, dalam bentuk insentif, gaji pokok meningkat, serta honor.
2. Kesejahteraan berupa, tunjangan, fasilitas kerja serta kesejahteraan rohani.
3. Peningkatan karir, pemberian studi lanjut, menyediakan program latihan.
4. Penghargaan sosial meliputi promosi jabatan, pemberian kepercayaan, pendelegasian tugas, rotasi kerja, penempatan lokasi serta apresiasi dan sanjungan.

**Punishment**

*Punishment* merupakan sebuah prosedur atau tindakan yang diberikan kepada karyawan atas kesalahan atau pelanggaran yang ditetapkan peraturannya oleh perusahaan sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari dengan memberikan pembinaan dan perbaikan tingkah laku. Dengan adanya *punishment* diharapkan karyawan yang melakukan kesalahan bisa sadar akan kesalahannya, sehingga lebih berhati-hati dalam bertindak demi untuk mencapai tujuan yaitu dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Fahmi (2016 : 68), *Punishment* merupakan penerimaan hukuman terhadap karyawan karena ketidakmampuannya dalam bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diinstruksikan. Menurut Mangkunegara (2015: 130) hukuman (*punishment*) adalah bersifat lebih mengancam dengan tujuan untuk perbaikan kinerja karyawan, pemeliharaan aturan dan memberikan efek jera kepada karyawan.

Dari beberapa paparan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* merupakan sebuah tindakan yang sebenarnya tidak menyenangkan dalam bentuk sanksi atas apa yang sudah individu langgar dalam sebuah peraturan. Dengan adanya *punishment* juga dapat menyadarkan karyawan agar lebih berhati-hati dalam mengambil tindakan. Dengan begitu, karyawan akan sangat khawatir jika terlalu sering melakukan kesalahan maka mereka akan diberhentikan oleh perusahaan karena dinilai kurang baik dalam hal pekerjaan.

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran dalam variabel ini menurut Siagian (2013: 23) adalah sebagai berikut :

1. Agar kesalahan-kesalahan dapat terminimalisir.
2. Adanya hukuman yang berat apabila kesalahan yang dilanggar adalah kesalahan yang sama.
3. Hukuman yang dilakukan adanya penjelasan. Hal ini dilakukan supaya bagi penerima hukuman mengerti dimana letak kesalahannya serta agar tidak menimbulkan kesalah pahaman antara yang member hukuman dengan yang menerima hukuman.
4. Hukuman diberikan setelah pelanggaran terjadi. Hal ini dilakukan sebagaimana monitor kepada karyawan agar pimpinan dapat memberikan evaluasi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut apakah sudah bekerja dengan baik atau tidak

### **Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan bergantung dari kompetensi sumber daya manusia dalam bekerja untuk memaksimalkan produktivitas dan meningkatkan prestasi kerja. Kinerja adalah gabungan atas motivasi dan kompetensi. Oleh karena itu kinerja karyawan adalah komponen krusial untuk perusahaan dalam usaha peningkatan kualitas karyawannya demi mencapai tujuan yang baik.

Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja ialah capaian tanggung jawab dan tugas pegawai untuk perusahaan menjadi capaian pekerjaan. Tolak ukur kinerja didapatkan dengan kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan arahan dan instruksi yang dikerjakan. Kinerja dapat dikatakan sebagai pengoptimalan target kerja, sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja adalah banyaknya pencapaian output kerja karyawan untuk bekerja sesuai dengan jabatan dan perannya dengan kualitas dan mutu yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja bisa diambil simpulan kinerja merupakan capaian kerja yang dilakukan dengan kualitas dan kuantitas ataupun sesuai dengan peran dan jabatan yang sedang diemban untuk memberikan kepuasan bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015: 68) terdapat indikator sebagai pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)  
Menunjukkan pencapaian hasil kerja dilihat dari tugas rutinitas serta kelihaihan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik kuantitas kerja karyawan maka dalam pemenuhan target akan lebih cepat dicapai meliputi :
  - a. Cepat menyelesaikan tugas
  - b. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik
2. Kualitas Kerja (*Quality*) meliputi :
  - a. Rapi dalam bekerja
  - b. Output kerja
  - c. Teliti dalam bekerja
3. Tanggung Jawab  
Menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam menerima serta melaksanakan pekerjaannya.
  - a. Keputusan yang diambil
  - b. Pekerjaan yang dihasilkan
4. Kerja Sama  
Kemampuan karyawan dalam mau untuk bersama-sama dengan orang lain dalam bekerja.
  - a. Kekompakan
  - b. *Teamwork*
5. Inisiatif  
Yaitu bagaimana karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, serta pertanggungjawaban pekerjaan yang baik

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016: 172), gaya kepemimpinan adalah perilaku pimpinan untuk mengerahkan kemampuan karyawan, untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan optimal. Dalam hal ini meningkatnya produktivitas dapat pula mengartikan bahwa kinerja karyawan turut meningkat. Menurut temuan Prasetyo (2019), gaya kepemimpinan memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan. Hasil penelitian Rosniyenti dan Wahyuni (2019) juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang semakin baik dapat memberikan hal baik pula pada kinerja karyawan. Kompetensi seseorang melalui

gaya kepemimpinan yang menjabat dalam tugas dan pekerjaan tertentu dapat mengubah pekerjaan karyawan, untuk mengerjakan segala sesuatu yang bersifat positif dan membangun berupa sumbangsih yang nyata dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran seorang pimpinan begitu besar dalam memompa semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### Hubungan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

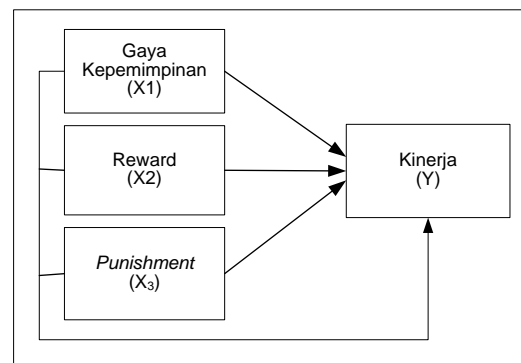
Handoko (2013: 66) mendefinisikan *reward* ialah penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dalam rangka memenuhi peran dan jabatan yang sedang diemban secara terus menerus dalam suatu perusahaan. Berbagai peran tersebut dapat meliputi penerapan fungsi-fungsi manajemen dan pemeliharaan tenaga kerja agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut hasil penelitian Apriyanti *et al.* (2020) yang mendapatkan *reward* memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan. Artinya, semakin ditingkatkannya pemberian reward untuk karyawan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan. Temuan Hidayat (2018) juga membuktikan *reward* memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian *reward* sesuai hasil kerja maksudnya adalah ketika karyawan telah bekerja dan mampu mencapai target kerja dengan baik, maka *reward* patut untuk segera diberikan. Hal tersebut dapat membuat ia mempertahankan kinerjanya dengan baik dan dapat menjadi stimulus bagi karyawan lain yang kinerjanya kurang maksimal untuk dapat segera berbenah dan meningkatkan kinerjanya.

### Hubungan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:68), *Punishment* merupakan penerimaan hukuman terhadap karyawan karena ketidakmampuannya dalam bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diinstruksikan. Menurut Mangkunegara (2015: 130) hukuman (*punishment*) adalah bersifat lebih mengancam dengan tujuan untuk perbaikan kinerja karyawan, pemeliharaan aturan dan memberikan efek jera kepada karyawan. Menurut hasil penelitian Prasetyo (2019) *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin

ditingkatkannya *Punishment* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian Hidayat (2018) turut mendapatkan *Punishment* berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan. *Punishment* dapat memberikan arti bagi ketegasan perusahaan dalam menerapkan segala kebijakan dan aturan kerja bagi seluruh elemen perusahaan. Bagaimanapun juga, setiap organisasi selalu memiliki sistem dan aturan yang harus ditaati agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, namun jika tidak maka pemberian *Punishment* dapat memberikan aspek represif agar karyawan menjadi lebih jera dan lebih menghormati perusahaan

### Kerangka Konseptual



### Metode Penelitian Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang kongkrit dan tersusun melalui sistem yang jelas atas hubungan tiap-tiap variabelnya Tujuan penelitian kuantitatif untuk memperdalam hubungan yang telah dibuat melalui kerangka konsep sebelumnya, dari permasalahan yang sudah dijelaskan dan hipotesis yang telah disusun.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini ialah seluruh pegawai PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo yang masih aktif bekerja sejumlah 50 karyawan.

Dalam Sugiyono (2016:81) menjelaskan sampel merupakan ruang lingkup dari populasi yang menjadi perwakilan atas populasi. Studi ini mengambil sampel yang dimanfaatkan ialah seluruh dari populasi yakni 50 pegawai PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo.

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 pegawai PT. Trimitra Sejati Jaya Sidoarjo

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Rivai (2014:42) menjawab Gaya kepemimpinan sikap bagaimana seorang pemimpin mampu membawahi karyawan untuk mencapai titik maksimal atau bisa dikatakan bagaimana pimpinan memiliki berbagai strategi untuk memaksimalkan potensi karyawan yang ada. Gaya kepemimpinan dianalisa dengan indikator Menurut Edison *et al.* (2017:92-100) indikator gaya kepemimpinan yang dapat diukur melalui:

- a) Gaya kepemimpinan Kharismatik
- b) Gaya kepemimpinan Transformasional
- c) Gaya kepemimpinan Transaksional
- d) Gaya kepemimpinan Partisipatif
- e) Gaya kepemimpinan Otokratis

#### 2. Reward

Menurut Handoko (2013:66) karyawan yang berprestasi kerja akan mendapat hadiah dalam rangka memenuhi peran dan jabatan yang sedang diemban secara terus menerus dalam suatu perusahaan. *Reward* dapat diartikan pula sebagai ucapan terima kasih dari perusahaan dikarenakan karyawan telah berhasil memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pengukuran *reward* bisa memanfaatkan beragam parameter dari Mahmudi (2013: 187) antara lain:

- a) Gaji dan bonus yang diterima, insentif, kenaikan gaji pokok, serta honor.
- b) Kesejahteraan yang diberikan, fasilitas kerja, tunjangan serta kesejahteraan rohani.
- c) Pengembangan karir, penugasan studi lanjut, mengikuti program latihan.
- d) Penghargaan sosial dan psikologis yang diterima, peningkatan karir, diberikan kepercayaan, penempatan lokasi yang baik serta pujian dan pengakuan.

#### 3. Punishment

Dalam Fahmi (2016: 68), *Punishment* merupakan penerimaan hukuman terhadap karyawan karena ketidakmampuannya dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan waktu yang ada. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukuran dalam variabel ini menurut Siagian (2013: 23) adalah sebagai berikut :

- a) Upaya menekan kesalahan yang terjadi.
- b) Terdapat hukuman berat apabila kesalahan yang dilanggar adalah kesalahan yang sama.
- c) Hukuman yang dilakukan adanya penjelasan. Hal ini dilakukan supaya bagi penerima hukuman mengerti dimana letak kesalahannya serta agar tidak menimbulkan kesalah pahaman antara yang memberi hukuman dengan yang menerima hukuman.
- d) Hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan. Hal ini dilakukan sebagaimana kontrol dan monitor kepada karyawan agar atasan dapat memonitor pekerjaan karyawan sehari-hari melalui atasan.

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh karyawan kepada perusahaan dalam sebuah hasil yang dicapai. Pengukuran kinerja dilakukan melalui kemampuan karyawan melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang ada.

Menurut Mangkunegara (2015: 68) terdapat indikator sebagai pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a) Kuantitas Kerja (*Quantity*)
- b) Kualitas Kerja (*Quality*) meliputi :
- c) Tanggung Jawab
- d) Kerja Sama
- e) Inisiatif

### Analisis Data

#### Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur keabsahan kuesioner atas pernyataan pernyataan yang telah dibuat. Jika mampu menghasilkan sesuatu yang akan diukur, kuesioner dapat dikatakan sah atau terbukti kevalidanya. Mengukur tingkat validitas adalah dengan melihat hubungan tiap butir skor pertanyaan dan total skor konstruk. Untuk itu, agar alat ukur dapat dikatakan valid, maka dilakukan melalui



statistika dari berbagai pendekatan, dengan melihat nilai koefisien korelasi skor butir pertanyaan dengan skor total. Tiap item pernyataan dapat dikatakan *valid* jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Cara mengujinya adalah dengan melihat dan menghubungkan antara skor individu setiap pernyataan atas total skor dari keseluruhan variabel. Suatu item tidak *valid* jika nilai signifikasinya melebihi nilai  $(\alpha) = 0,05$  atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pernyataan tersebut dengan skor total keseluruhan item pernyataan (Ghozali, 2018 : 54). Selain itu, pengujian validitas bisa didapatkan dengan kalkulasi  $r_{hitung}$ . Syaratnya, apabila setiap item pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat dikatakan item pernyataan tersebut adalah kuat, sehingga telah teruji kevalidannya. Namun, jika besaran  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , tidak teruji kevalidannya.

### Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas dimanfaatkan dalam mengetahui tingkat kekonsistenan sebuah kuesioner. Metode uji realibilitas yang biasa dipakai adalah *Cronbach's Alpha* dan *Split Half Spearman Brown* (Herlina, 2019: 70). Metode pengujian reliabilitas dalam pengujian ini dilakukan melalui *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan kategori berikut:

Cronbach's Alpha  $< 0,6$  = reliabilitas buruk  
 Cronbach's Alpha  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima  
 Cronbach's Alpha  $> 0,8$  = reliabilitas baik

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah metode analisis untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih akan variabel ikat (Herlina, 2019: 129). Regresi ganda memiliki model berupa persamaan mengarah pada pengaruh variabel bebas atau *independent* (X) akan variabel terikat atau *dependent* (Y)

Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Reward
- X<sub>3</sub> = Punishment
- e = galat (tingkat kesalahan)

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F

Uji F ini adalah untuk menguji hipotesis dari pengaruh bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain adalah pengaruh simultan. Penelitian ini menggunakan uji F dalam mendapatkan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), reward (X<sub>2</sub>) dan punishment (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Uji F dilakukan melalui beberapa tahapan berikut ini :

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

H<sub>0</sub> :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), reward (X<sub>2</sub>) dan punishment (X<sub>3</sub>) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan (Y)

H<sub>1</sub> :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), reward (X<sub>2</sub>) dan punishment (X<sub>3</sub>) secara bersamaan berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan (Y)

2. Menggunakan *level of signifikan* ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan:

- n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
- k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. Kriteria Pengujian

a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, berarti Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), reward (X<sub>2</sub>) dan punishment (X<sub>3</sub>) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan (Y)

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, berarti Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), reward (X<sub>2</sub>) dan punishment (X<sub>3</sub>) secara bersamaan berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan (Y)

### Uji t

Uji t ini adalah dalam menguji hipotesis dari pengaruh terpisah antara variabel independent akan variabel dependent. Studi ini menggunakan uji t dalam mendapatkan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), reward (X<sub>2</sub>) dan punishment (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara terpisah. Uji t dilakukan melalui beberapa tahapan berikut ini :

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
  - H<sub>0</sub>:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$  artinya Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) serta *punishment* ( $X_3$ ) secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan ( $Y$ )
  - H<sub>1</sub>:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$  artinya Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) serta *punishment* ( $X_3$ ) secara parsial memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan ( $Y$ )
2. Menggunakan Level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ( $\alpha/2, n-k-1$ )
  - Keterangan :
    - n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
    - k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
3. Kriteria Pengujian
  - a. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka menerima H<sub>0</sub> dan menolak H<sub>1</sub>, sehingga gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.
  - b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara parsial memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil pengujian validitas pada gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan *punishment* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa nilai *pearson corelation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  (0,30), sehingga dapat dikatakan semua indikator tersebut adalah valid

Teknik pengujian yang dipakai dalam pengujian reliabilitas variabel- variabel penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variasi *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel- variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian adalah reliabel

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan *punishment* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Tabel Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.275	.328	.838	.406
Gaya Kepemimpinan	.274	.104	2.621	.012
Reward	.475	.123	3.857	.000
Punishment	.176	.083	2.122	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 0.275 + 0,274X_1 + 0,475X_2 + 0,176X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Koefisien Gaya Kepemimpinan = 0,274  
Apabila Gaya Kepemimpinan meningkat sebanyak satu poin atau mengalami perubahan, dengan *Reward* dan *Punishment* tidak berubah, dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sejumlah 0,274 atau kinerja karyawan mengalami perubahan.
- b. Koefisien *Reward* = 0,475  
Apabila *Reward* meningkat sebanyak satu poin atau mengalami perubahan, dengan Gaya Kepemimpinan dan *Punishment* tidak berubah, dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sejumlah 0,475 atau kinerja karyawan mengalami perubahan.
- c. Koefisien *Punishment* = 0,176  
Apabila *Punishment* meningkat sebanyak satu poin atau mengalami perubahan, dengan Gaya Kepemimpinan dan *Reward* tidak berubah, dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sejumlah 0,176 atau kinerja karyawan mengalami perubahan

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil perhitungan dengan SPSS 21.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel Koefisien Korelasi Berganda (R)  
Dan Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.727	.709	.23757

a. Predictors: (Constant), Punishment, Gaya Kepemimpinan, Reward

Dalam tabel 4.17 koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menghasilkan nilai sebesar 0,727, artinya variabel bebas *Punishment*, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,7% yang artinya *Punishment*, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja penyidik termasuk dalam kategori kuat dan sisanya 27,3% disebabkan variabel diluar studi ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 21,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.275	.328	.838	.406
Gaya Kepemimpinan	.274	.104	2.621	.012
Reward	.475	.123	3.857	.000
Punishment	.176	.083	2.122	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut temuan tabel mengenai variabel gaya kepemimpinan didapatkan:

- t hitung > t tabel yakni 2,621 > 2.01290
- besaran signifikan < 0,05 yakni 0,012

Sehingga dapat disimpulkan dari analisis statistik tersebut adalah gaya Kepemimpinan secara individu memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tabel mengenai variabel *reward* didapatkan:

- t hitung > t tabel yakni 2,165 > 2.01290
- besaran signifikan < 0,05 yakni 0,000

Sehingga dapat disimpulkan dari analisis statistik tersebut adalah *reward* secara individu memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.

Menurut temuan tabel mengenai variabel *punishment* diperoleh:

- t hitung > t tabel yakni 2,122 > 2.01290
- besaran signifikan < 0,05 yakni 0,039

Sehingga dapat disimpulkan dari analisis statistik tersebut adalah *punishment* secara individu memberi pengaruh signifikan akan kinerja karyawan

### Uji Secara Simultan dengan Uji F

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 21.0 sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	6.899	3	2.300	40.747	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.596	46	.056		
Total	9.495	49			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Gaya Kepemimpinan, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut hasil tabel mengenai variabel uji simultan didapatkan:

- F hitung > F tabel yakni 40,747 > 2.82
- Signifikansi < 0,05 yakni 0,00

Sehingga bisa diambil simpulan H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak yang menandakan semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran sebelumnya diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mendapatkan t hitung yang lebih tinggi daripada t tabel dan juga signifikansi yang kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak serta H<sub>1</sub> diterima yang menandakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya. Dalam hal ini, Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,302 atau 30,2%. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di perusahaan, karyawan mampu memahami dan menjalankan instruksi kerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

#### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penjabaran sebelumnya diketahui bahwa *Reward* mendapatkan  $t$  hitung yang lebih tinggi daripada  $t$  tabel dan juga signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga, bisa diambil simpulan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang menandakan *Reward* secara parsial memberi pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya. Dalam hal ini, *Reward* mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,477 atau 47,7%. Melalui *Reward* yang diberikan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan akan membangkitkan semangat pada bekerja yang mampu menghasilkan kinerja lebih baik. *Reward* dapat pula menggambarkan perhatian yang begitu besar dari perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja

#### **Pengaruh Punishment Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penjabaran sebelumnya diketahui bahwa *Punishment* mendapatkan  $t$  hitung yang lebih tinggi daripada  $t$  tabel dan juga signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga, bisa diambil simpulan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang menandakan *Punishment* secara parsial memberi pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya. Dalam hal ini, *Punishment* mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,197 atau 19,7%. Melalui *Punishment* yang diberikan, maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja terutama dalam mematuhi segala kebijakan dan aturan kerja, sehingga hal ini dapat menjadikan setiap pekerjaan menjadi lebih lancar.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui uji simultan bisa diambil simpulan Gaya Kepemimpinan, *Reward*

serta *Punishment* secara bersamaan memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan berdasarkan besaran  $F$  hitung 40,747 lebih tinggi dari  $F$  tabel senilai 2,81 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menandakan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward* serta *Punishment* memberi pengaruh signifikan secara bersamaan akan Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya. Pengaruh ketiga variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah 72,7% yang menandakan bahwa pengaruh tersebut berada pada kategori kuat yang mana sisa 27,3% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Sehingga jika Gaya Kepemimpinan, *Reward* serta *Punishment* bisa dimaksimalkan secara bersamaan sehingga Kinerja Karyawan dapat lebih baik. Penerapan ketiga variabel harus dilakukan bersamaan agar mendapatkan performa optimal

#### **Kesimpulan**

1. Gaya Kepemimpinan secara individu memberi pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan senilai 0,302 atau 30,2%. Hal ini bisa disimpulkan semakin ditingkatkannya Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan semakin mengalami peningkatan.
2. *Reward* secara individu berpengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan senilai 0,477 atau 47,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya *Reward*, Kinerja Karyawan semakin mengalami peningkatan.
3. *Punishment* secara individu berpengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan senilai 0,197 atau 19,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya *Punishment*, Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Gaya Kepemimpinan, *Reward* serta *Punishment* bersamaan memberi pengaruh signifikan akan Kinerja Karyawan sebesar 0,727 atau 72,7%. Bisa diambil simpulan Gaya Kepemimpinan, *Reward* serta *Punishment* ditingkatkan secara bersamaan Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N.M., Janggaa, R., Ismaila, M., Ila, S.N., Kamala, M., and Alib, N.M. (2015). Influence Of Leadership Styles In Creating Quality Work Culture. *International Accounting And Business Conference*
- Apriyanti, R., Bahrun, K., Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* Vol.1 No.2
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rieneka Cipta. Jakarta
- Cahyanengtiyas, R.W. (2019). Pengaruh Mutasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya. *Jurnal Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Faida, E.W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Hidayat, W.Y.M., Retnowati, N dan Istanti, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Home Center Indonesia. *Jurnal Manajemen Branchmarck* Vol 4, Issue 3
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Sektor Publik*. Edisi kedua UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke sepuluh. Bandung: PT Rosda Karya
- Prasetyo. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya*
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung
- Rosniyenti dan Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi* Vol.22 No.1
- Rosyid, Moh Zaiful., Ulfatur, Rahmah dan Rofiqi. 2019. *Reward dan Punishment, Konsep dan Aplikasi (Keluarga, Sekolah, Pesantren, Perusahaan, Masyarakat)*. Batu: Literasi Nusantara

- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suak, R., Adolina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stress Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Rajawali Pers