

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara)**

Renita Apriyanti¹ Khairul Bahrn² Meilaty Finthariasari³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen UM. Bengkulu
renita0615@gmail.com

ABSTARCT

The purpose of this study is to find out how the influence of leadership, reward and punishment on employee performance at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara . This type of research used in this study is a quantitative approach method. The sample in this study amounted to 110 respondents with a sampling technique using total sampling, while the sample was taken with a total sampling technique. Data analysis techniques using descriptive and inferential analysis in this study. Based on the results of the study can be seen leadership has no significant effect on employee performance at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara because a significant value of 0.648 is not significant to the performance of employees at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara because the significant value is greater than 0.05, based on the results of the study can be seen Reward significantly influence employee performance at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara because a significant value of 0.003 is significant on the performance of employees at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara because the significant value is smaller than 0.05 and based on the results of the study can be seen Punishment significantly influence employee performance at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara because a significant value of 0,000 is significant to the performance of employees at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara because the significant value is smaller than 0.05. The results in this study indicate that all dimensions of leadership, reward and punishment affect the performance of employees at PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara.

Keywords: Leadership, Reward, Punishment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014). Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja yang tinggi sangat didambakan oleh perusahaan untuk meningkatkan profit usaha tersebut, namun kenyataannya tidak semulus yang dibayangkan, karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diduga adalah faktor kepemimpinan, *reward* dan *punishment*.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menurut Anoraga (2003), diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Indikator-indikator kepemimpinan yang di gunakan dalam penelitian ini menurut Robbert House dalam Syamsul (2012) yaitu: *Direfktif, supprtive, partisipatif*, kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Penghargaan (*Reward*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005). Indikator-indikator *reward* yang di gunakan dalam penelitian ini menurut Ivancevich (2000) yaitu: *reward instrinsik* dan *reward ekstrinsik*.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, Konopaske dan Matteson 2006). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000). Indikator-indikator *punishment* yang di gunakan dalam penelitian ini menurut Purwanto (2006) yaitu: *punishment* dan *reward ekstrinsik* dan *represif*.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. K3/SIL Bengkulu Utara akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Salah satu alat untuk mengukurnya bisa kita gunakan variabel Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*. Hasibuan (2002) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penerapan *reward* dan

punishment. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan tak terkecuali pada karyawan suatu perusahaan. Adanya target produksi yang menurun dan banyak karyawan di PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absensi tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran dan pemecatan oleh perusahaan. Dari penjelasan diatas, penelitian ini memfokuskan diri pada pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan yang dicurigai menurun dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah dengan adanya pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* yang tinggi diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi populasi karyawan secara keseluruhan berjumlah 110 karyawan. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Asmawi, 2017, Anjani, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner sebelum dilaksanakan penelitian terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Dari perhitungan hasil analisis data didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 1.606 + 0.458 (X_1) + 3.008 (X_2) + 5.764 (X_3)$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 1.606 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Reward (X_2) Punishment (X_3) terhadap Kinerja Karyawann (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawann akan tetap yaitu 1.606 apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Reward (X_2) dan Punishment (X_3) terhadap Kinerja Karyawann (Y) sama dengan nol.

2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.043 mempunyai makna jika nilai variabel Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.043 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.374 mempunyai makna jika nilai variabel Reward (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.374 dengan asumsi variabel Reward (X_2) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X_3 , sebesar 0.808 mempunyai makna jika nilai variabel Punishment (X_3) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.808 dengan asumsi variabel Faktor Punishment (X_3) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0.734 nilai ini mempunyai arti bahwa variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 73,4% dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara.

Hasil uji t pada variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (0,458) < t_{tabel} (1.9817) yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan hasil uji t pada variabel *reward* (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (3,008) > t_{tabel} (1.9817) yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan hasil uji t pada variabel *punishment* (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (5,764) > t_{tabel} (1.9817) yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 97,446 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.0939 yang berarti variabel kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,043 dengan nilai sig 0,648 koefisien artinya berpengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja. Artinya bahwa faktor kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara. Hal ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani (2018) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Production di PT. Clandtek BI-Mental Manufacturing Batam. Hasil dari penelitian diketahui tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel *reward* (X_2) dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,374 dengan nilai sig 0,003 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara *reward* dengan kinerja, jika pemberian *reward* semakin tinggi, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara semakin meningkat. Hal serupa juga dibuktikan oleh Suryadilanga (2016) tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan pengaruh yang signifikan variabel *reward* dengan variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat

pemberian *reward* pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel *punishment* (X_3) dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,808 dengan nilai sig 0,000 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara *punishment* dengan kinerja, jika pemberian *punishment* semakin tinggi, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara semakin meningkat, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Astuti (2018) tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hasamitra Makasar. Hasil penelitian bahwa semakin tinggi *Punishment* yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara. Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya secara bersamaan variabel Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara.

Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,857$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,734$ nilai mempunyai makna bahwa Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) memberikan kontribusi yang signifikan pengaruh sebesar 0,734 atau 73.4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara sedangkan sisanya sebesar 26.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Administrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deasseler, Maharani, D. (2015). "*Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (studi kasus pada Giant Cabang Graha Raya)*". Skripsi.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.

- Gina, S. T. (2013). “*Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavio*”. *Jurnal EMBA*, VOL.1, NO.3, Juni 2013.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Invancevich, Konopaske dan Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embededdness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Kevin, T, Bernhard, T & Irvan, T. (2015). “*Pengaruh Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*”. *Jurnal EMBA*, VOL.3, NO.2, Juni 2015.
- Mahmudi, (2005). Tesis. *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Kediri*. UNIBRAW. Malang. Tesis. *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Kediri*. UNIBRAW. Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Polatikan, et al. (2016). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado*. *Jurnal EMBA*, VOL. 4, NO.3, September 2016.
- Prawiro Sentono, Suyadi. (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*” Yogyakarta: BPF.
- Purwanto, M. N. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang