

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMK NEGERI 1 KEDIRI

Anas Nasrulloh Mahaby
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri
(anasmahaby18@gmail.com)

Abstrak

Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang memiliki purpose untuk memahami pengaruh: Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, *punishment* terhadap kinerja pegawai, *reward* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dikerjakan peneliti sekarang telah memakai analisis deskriptif kuantitatif. Hasil yang dimanfaatkan penelitian adalah menggunakan data primer. Peneliti mengambil data secara live dari instansi adalah *story about institution*, tempat instansi, bagan kepengurusan, pekerja, transaksi operasional instansi..

Data penelitian menggambarkan adanya Gaya Kepemimpinan, *Punishment*, *Reward* dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan adanya hal itu terbukti adanya hasil koefisien regresi sejumlah negatif adalah R hitung lebih besar dibandingkan antara R tabel ($-0,658 > -0,060$); Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adanya hal itu terbukti hasil koefisien regresi bernilai positif adalah R hitung lebih besar dibandingkan antara R tabel ($0,807 > 0,060$); Pengaruh *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti adanya koefisien regresi berjumlah positif ialah R dihitung lebih besar jika disampingkan dengan R table ($0,831 > 0,060$); Pengaruh *reward* terhadap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of: Leadership Style on employee performance, punishment on employee performance, reward on employee performance. In this study, researchers used quantitative descriptive analysis. The data used in this study is primary data. Researchers took data directly from the company, namely about the history of the company, the location of the company, the company's organizational structure, employment, company operational activities.

The results showed that Leadership Style, Punishment, Reward can be said to have a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the regression coefficient which is negative, namely R arithmetic is greater than R table ($-0.658 > -0.060$); The influence of leadership style has a negative effect on employee performance. This is evidenced by the positive value of the regression coefficient, that is, R count is greater than R table ($0.807 > 0.060$); The influence of punishment has a positive effect on employee performance. This is evidenced by the positive value of the regression coefficient, ie R count is greater than R table ($0.831 > 0.060$); The effect of reward on positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Rewards, Punishment and Employee Performance

PENDAHULUAN

SDM sekarang ini mendapatkan pusat perhatian and tumpuan setiap instansi atau sebuah usaha demi bisa mempertahankan bisnis di zaman sekarang pastinya diringi dengan tingkat kompetisi yang tinggi, adanya hal itu membuktikan bahwa SDM dapat di pandang sebagai faktor penentu dalam upaya mewujudkan tujuan instansi. Instansi harus dapat mendidik sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencipatkan adanya karyawan yang professional, hal ini yang mendorong adanya kinerja pegawai.

Kinerja karyawan berbasic pada keterampilan work secara nyata sebagai satu-satunya alat terciptanya sistem tata kelola instansi yang bersih. Kinerja karyawan juga dapat terwujud adanya Instansi yang bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dalam menjalankannya langkah-langkah fungsional secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan memiliki tujuan untuk memunculkan adanya kepuasan kerja salah satu aspek psikologis yang dapat mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya dan karyawan akan merasa puas dengan kesesuaian dengan kemampuan, ketrampilan dan harapan di pekerjaan yang dihadapi. Kondisi ini yang mendorong setiap instansi mengembangkan wacana perlunya reformasi dalam kinerja karyawan dalam melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin Instansi atau perusahaan.(1)

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi hal utama dalam membentuk pribadi karyawan yang professional dan dapat menuntun perusahaan menjadi lebih maju. Seorang pemimpin juga harus selalu memperbaiki prosedur dan aturan, dimana aturan dan prosedur tersebut dapat menjadi keuntungan bagi karyawan. Karyawan memerlukan adanya fasilitas lebih dari perusahaan, hal ini juga harus difikirkan oleh seorang pemimpin dikarenakan kesejahteraan karyawan adalah kesejahteraan pemimpin juga, hal ini yang mendorong bahwa perlu adanya *reward* bagi karyawan yang memenuhi target yang diberikan atasan. Pemberian *reward* pada setiap pegawai harus disesuaikan dengan hak serta kewajibannya perlu diteknakan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi dengan manusia and lingkungan sebuah perkumpulan pada saat manusia terdang antara keuntungan ekonomii (*economic reward*), walaupun hak berkaitan dengan *reward* sebagai kepuasan kerja and peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin pemaksimalisasi kesaalhan and penurunan kerja.(2) *Punishment* dikerjakan dengan efisien dapat menekan kelakuan di sebuah perkumpulan, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan sesudah melewati penilaian yang cerdas dan teliti dari seluruh karakteristik yang wajar dengan situasional. *Punishment* bisa dikasikan kepada *manager*, maka semakin selalu pegawai mendapatkan hadiah atas tindakan terpuji yang dikerjakan, semakin luas pula pegawai akan berulang kali melakukan kelakuan tersebut dan sebaliknya semakin selalu pegawai memperoleh hukuman atas kesalahan yang dikerjakan, sehingga akan semakin kurang juga kelakuan kesalahan yang dikerjakan. (3)

Penjelasan di atas tidak sesuai dengan teori, dimana seharusnya karyawan dikerjakan sesuai dengan bidangnya agar karyawan dapat menunjukkan kemampuan profesionalitas dalam bekerja. Karyawan yang dikerjakan sesuai dengan bidangnya akan mendapatkan kesempatan untuk memperoleh *reward* yang sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan *reward* merasa puas karena bekerja sesuai dengan bidangnya dan dapat menunjukkan progres yang ditargetkan perusahaan, sebaliknya jika karyawan dikerjakan tidak sesuai bidangnya maka kemungkinan besar karyawan tersebut tidak mendapatkan *reward* bahkan bisa mendapatkan *punishment* dari perusahaan, hal ini yang menjadi karyawan tidak memiliki semangat kerja sehingga kinerja karyawan tidak terbentuk dalam diri karyawan.

METODE

Variable didalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* (*Independent*), dan kinerja pegawai (*dependent*). Pendekatan pada penelitian ini memakai penelitian kuantitatif dengan

teknik kausalitas.(4). Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kediri yang berlokasi JL. Veteran No. 9, Mojoroto, kecamatan Mojoroto, Kediri, Jawa Timur 64114. Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 45 karyawan pada SMK Negeri 1 Kediri, jadi sampel pada penelitian ini dapat dikatakan seluruh karyawan SMK Negeri 1 Kediri. Instrumen pada penelitian dilakukan memakai skala likert yang memiliki skor pemberian bobot 1-5 yang akan diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisa pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif (untuk rata-rata skor) dan analisis kuantitatif (uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Berdasarkan hasil angket penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Total
1	Pria	18
2	Wanita	27
Jumlah		45

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan yang bekerja di SMK Negeri 1 Kediri adalah yang memiliki jenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Total
1	1-10 tahun	16 orang
2	10-20 tahun	29 orang
Total		45 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan yang bekerja di SMK Negeri 1 Kediri adalah kebanyakan yang memiliki masa kerja antara 10-20 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Total
1	SLTA	9 orang
2	D1-D3	17 orang
3	S1	19 orang
Total		45 orang

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan yang bekerja di SMK Negeri 1 Kediri adalah kebanyakan yang memiliki gelar sarjana atau S1.

Berikut ini disajikan hasil rata-rata skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel gaya kepemimpinan, *reward*, *punshment* dan kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Kediri.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Butir	Tanggapan Responden	Prosentase
-------	---------------------	------------

	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0.0	5	12.5	10	20.5	22	52.5	8	15.0	45/100%
Y.2	0	0.0	4	10.0	11	22.5	17	40.0	13	27.5	45/100%
Y.3	0	0.0	3	7.5	14	27.5	25	57.5	3	7.5	45/100%
Y.4	0	0.0	5	12,5	13	27,0	19	37,5	8	15,0	45/100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan *table 4* diatas dapat diketahui dari 45 pegawai ternyata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan, yang meliputi: jawaban responden untuk Y.1 tersebut paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 52.5%. Jawaban responden mengenai Y.2 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 40,0%. Jawaban responden mengenai Y.3 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 57,5%. Jawaban responden mengenai Y.4 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 37,5%. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai mengasihkam jawaban seutju pada pernyataan-pernyataan tentang variabel kineja pegawai.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	Tanggapan Responden										Prosentase
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	2	5,0	16	35,0	15	32,5	12	27,5	45/100%
X1.2	0	0.0	4	10,0	15	32,5	16	35,0	10	22,5	45/100%
X1.3	0	0.0	3	7,5	16	35,0	16	35,0	10	22,5	45/100%
X1.4	0	0.0	2	5,0	13	30,0	21	45,0	9	20,0	45/100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 5 diatas dapat diketahui dari 45 responden ternyata presentase jawaban responden terhadap gaya kepemimpinan yang meliputi: jawaban responden mengenai X1.1 yang paling dominan memberikan penilaian nettal dengan prosentase 35,0%. Jawaban responden mengenai X1.2 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 35,0%. Jawaban responden mengenai X1.3 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dan netral dengan prosentase 35,0%. Jawaban responden mengenai X1.4 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 45,0%. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Reward

Butir	Tanggapan Responden										Prosentase
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0.0	3	7,5	12	27,5	27	57,5	3	7,5	45/100%
X2.2	0	0.0	1	2,5	16	35,0	17	37,5	11	25,0	45/100%
X2.3	0	0.0	6	15,0	11	25,0	23	47,5	5	12,5	45/100%
X2.4	0	0.0	4	10,0	15	32,5	16	35,0	10	22,5	45/100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 6 diatas dapat diketahui dari 45 responden ternyata presentase jawaban responden terhadap *reward* yang meliputi: jawaban responden mengenai X2.1 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 57,5%. Jawaban responden mengenai X2.2 yang paling dominan memberikan penilaian

setuju dengan prosentase 37,5%. Jawaban responden mengenai X2.3 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 47,5%. Jawaban responden mengenai X2.4 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 35,0%. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai variabel *reward*.

Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Punishment

Butir	Tanggapan Responden										Prosentase
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0,0	6	15,0	11	25,0	23	47,5	5	12,5	45/100%
X3.2	0	0,0	2	5,0	16	35,0	21	45,0	6	15,0	45/100%
X3.3	0	0,0	9	20,0	15	32,5	12	27,5	9	20,0	45/100%
X3.4	0	0,0	7	17,5	13	27,5	16	35,0	9	20,0	45/100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat diketahui dari 45 responden ternyata presentase jawaban responden terhadap *punishment* yang meliputi: jawaban responden mengenai X3.1 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 47,5%. Jawaban responden mengenai X3.2 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 45,0%. Jawaban responden mengenai X3.3 yang paling dominan memberikan penilaian netral dengan prosentase 32,5%. Jawaban responden mengenai X3.4 yang paling dominan memberikan penilaian setuju dengan prosentase 35,0%. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai variabel *punishment*.

ANALISIS KUANTITATIF

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa price signifikainsi dari uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang ditunjukkan pada tabel Asymp. Sig (2-tailed) kepada seluruh variable ialah kecil dari 0,05 maka dari itu disimpulkanlah seluruh variable yang ada pada penelitian ini didistribusikan secara tidak normal.

Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa gaya Kepemimpinan memiliki price VIF 1,285, variabel *reward* memiliki nilai VIF 1,248 dan variabel *punishment* memiliki nilai VIF 1,110,. Jadi dapat tersimpulkan bahwa tidak ada kejadian multikolinearitas yang ada model ini dikarenakan semua price VIF ≤ 10 and atau *price Tolerance* $\geq 0,10$.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi lineier berganda to mengetahui pengaruhnya variable independent kepada variable deipenden yang disajikan dalam tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-.060	2.112		-.029	.977
	Gaya Kepemimpinan	-.658	.227	-.523	-2.905	.007
	Punishment	.807	.162	.749	4.982	.000
	Reward	.831	.277	.654	3.004	.006

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Table 8 menunjukkan bahwa Konstanta sebesar $-0,060$ artinya jika X_1 , X_2 dan X_3 nilainya adalah 0, sehingga Y nilainya adalah $-0,060$. Koefisien regresi variabel X_1 sejumlah $-0,658$, artinya jika variabel independensi lain nilainya tetap dan X_1 naik satu satuan, maka Y akan mengalami penurunan sebesar $0,658$. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara X_1 dengan Y . Semakin naik X_1 maka semakin turun nilai Y . Koefisien regresi variabel X_2 sebesar $0,807$, artinya jika variabel independensi lain nilainya tetap dan X_2 naik satu satuan, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar $0,807$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_2 dengan Y . Semakin naik X_2 maka semakin naik juga nilai Y . Koefisien regresi variabel X_3 sebesar $0,831$, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_3 naik satu satuan, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar $0,831$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_3 dengan Y . Semakin naik X_3 maka semakin naik juga nilai Y .e adalah error atau tingkat kesalahan, dan tingkat kesalahannya disini adalah 0.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square antara variabel dependen dengan variabel independen adalah sebesar 0.113 atau $11,3\%$, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $11,3\%$ sedangkan sisanya sebesar $88,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji-t (*Uji Parsial*)

Hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikan $0,05$ disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.060	2.112		-.029	.977
Gaya Kepemimpinan	-.658	.227	-.523	-2.905	.007
Punishment	.807	.162	.749	4.982	.000
Reward	.831	.277	.654	3.004	.006

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar $0,007$. Nilai sig kurang dari probabilitas $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Kediri. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel *punishment* (X_2) adalah sebesar $0,000$. Nilai sig kurang dari probabilitas $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Kediri. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel *reward* (X_3) adalah sebesar $0,006$. Nilai sig kurang dari probabilitas $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Kediri.

Uji-f (*Uji Simultan*)

Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-f yang nilainya dibandingkan dengan signifikan 0,05 disajikan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	919.508	3	306.503	54.500	.000 ^a
Residual	151.847	27	5.624		
Total	1071.355	30			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan F_{hitung} memiliki nilai sebesar 54.500 dengan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,00, oleh karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, *punishment*, *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan jawaban pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikannya terdapat berpengaruh dengan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui data perhitungan yang telah dilakukan memperoleh. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sejumlah 0,007. Nilai signifikansi kurang dari probabilitas 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antar gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Kediri, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikannya terdapat berpengaruh dengan *reward* dengan kinerja pegawai melalui data perhitungan yang telah dilakukan memperoleh. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel *reward* (X_2) yaitu sebesar 0,006. Nilai signifikansi kurang dari probabilitas 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh dengan *reward* antar kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Kediri. Artinya ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Kediri, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel *punishment* (X_3) adalah sebesar 0,000. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Kediri. Artinya ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Kediri, sehingga dapat dikatakan bahwa *punishment* mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.12 hasil analisis di atas menunjukkan F_{hitung} memiliki nilai sebesar 54.500 dengan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,00, oleh karena nilai sig < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada SMK Negeri 1 Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberian *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Negeri 1 Kediri, maka simpulan dari penelitian ini. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Kediri, artinya adalah semakin baik cara mendidik seorang karyawan di SMK Negeri 1 Kediri melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka kinerja karyawan semakin baik pula. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Kediri, artinya adalah semakin menjunjung tinggi peraturan dibuat mengenai pemberian *reward* di SMK Negeri 1 Kediri maka kinerja karyawan akan dapat meningkat. *Punishment* berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Kediri, artinya adalah semakin menjunjung tinggi peraturan dibuat mengenai *punishment* di SMK Negeri 1 Kediri maka kinerja karyawan akan dapat meningkat. Gaya kepemimpinan, pemberian *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Kediri, artinya adalah semakin baik gaya kepemimpinan, pemberian *reward*, dan *punishment* pada SMK Negeri 1 Kediri maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkuprawira, TB. S dan A.V. Hubeis. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [2] Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Rajawali.
- [4] Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Bisnis: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.