

## ANALISIS KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA KEDIRI

Yeni Prasiska<sup>1</sup>, Basthoumi Muslih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[yeniprasiska@gmail.com](mailto:yeniprasiska@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 10/07/2022

Tanggal Diterima : 11/07/2022

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze and determine the effect of leadership, reward and punishment on employee performance at PT Indomarco Adi Prima Kediri. The approach in this study uses a quantitative approach with causal research techniques. Collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of PT Indomarco Adi Prima Kediri as many as 45 employees. The sample used is 45 respondents. The sampling technique used was the total sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The results of this study are leadership, reward and punishment have a significant effect on employee performance at PT Indomarco Adi Prima Kediri.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat kausal. Pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Adi Prima Kediri sebanyak 45 karyawan. 45 responden menjadi sampelnya. *Total sampling* menjadi teknik pengambilan sampelnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 23. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri.

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

### PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Peran SDM sangat penting karena suatu organisasi/perusahaan tidak dapat berdiri & berkembang tanpa adanya SDM itu sendiri, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan akan meningkat [1].

suatu hasil pekerjaan pada seorang karyawan disebut kinerja. Sistem tata kelola perusahaan yang bersih menjadi indikator kinerja karyawan yang berbasis prestasi. Pekerjaan yang terampil dan cekatan dibutuhkan dalam perusahaan. Dorongan dari pebisnis dibutuhkan untuk terciptanya karyawan yang memiliki kecerdasan untelektual dan berkualitas [2]. Tanggung jawab diberikan pada karyawan untuk menciptakan kinerja yang dapat dipertaruhkan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tupoksinya [3], dan reformasi kepemimpinan dari seorang pemimpin perlu untuk mengembangkan visi dan misi perusahaan.

Terbentuknya pola kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif pada cara kepemimpinannya dan dapat mempengaruhi pola perilaku anggota kelompoknya [4]. Kepemimpinan seorang pemimpin menjadi hal utama dalam membentuk pribadi karyawan dan dapat menuntun perusahaan menjadi lebih maju. Peraturan harusnya *diupgrade* oleh pemimpin yang bertujuan memperbaiki peraturan sesuai kondisi perusahaan. Hal ini yang mendorong bahwa perlu adanya *reward* bagi karyawan yang memenuhi target yang diberikan atasan. Kepemimpinan dilakukan oleh seseorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan serta memberikan contoh kepada

bawahan agar bisa bekerja untuk memenuhi tujuan bersama. Pandangan ini sejalan dengan temuan bahwa ada faktor kinerja yang dipengaruhi kepemimpinan [5].

Apabila target perusahaan terpenuhi karyawan akan menerima *reward* [6]. Hak dan kewajiban menjadi dasar pemberian *reward*. Pekerjaan yang mereka lakukan akan dilakukan dengan baik lagi dan kedisiplinan para karyawan juga akan naik. Semakin baik perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan, maka semakin baik juga karyawan untuk melakukan kedisiplinan pada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Sanksi pada karyawan atas kesalahan yang dilakukan disebut *punishment* [8]. Jika digunakan secara efektif, hukuman dapat mengurangi perilaku mengganggu dalam suatu organisasi. Untuk menggunakan frasa lain, hukuman harus diberikan setelah memikirkan dengan cermat semua faktor yang relevan. Manajemen memiliki pilihan untuk menjatuhkan hukuman, yang membuat anggota staf lebih mungkin untuk mematuhi aturan mengenai setiap tindakan sah yang dilakukan. Alternatifnya, jika anggota staf menerima sanksi atas kesalahan melanggar hukum yang dilakukan, tindakan kesalahan tersebut seharusnya menjadi lebih umum. Pandangan ini diulas oleh [9] yang menyatakan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia salah satunya PT Indomarco Adi Prima Kediri menjunjung tinggi adanya keberhasilan perusahaan yang ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman yang dilakukan oleh para petinggi PT Indomarco Adi Prima Kediri dengan kepemimpinan yang kurang adil, yang melakukan *punishment* dan *reward* yang tidak sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan. Kondisi ini yang mendorong PT Indomarco Adi Prima Kediri mengembangkan sistem kepemimpinan agar lebih baik, pemberian *reward* dan pemberian *punishment* dalam kinerja karyawan, sehingga PT Indomarco Adi Prima Kediri memerlukan adanya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* kepada karyawan guna sebagai penilai kinerja karyawan dengan kualifikasi di bidang administrasi dan *marketing*. Melalui wawancara kepada *manager* PT Indomarco Adi Prima Kediri bahwa kualifikasi ini selayaknya memiliki kompetensi dalam hal pengoperasian komputer dan penanganan teknis yang terjadi di lapangan, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada setiap bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan target tidak terpenuhi, hal ini dibuktikan adanya barang yang tidak terjual dan bahkan banyak toko yang meretur barang, sehingga karyawan kurang mampu untuk mendapatkan *reward* dan bahkan bisa mendapatkan *punishment* dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik pula, hal ini dapat memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk selalu konsisten, maksimal dan nantinya perusahaan akan memperhatikan kinerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seperti penerapan kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, maka dari itu para petinggi PT Indomarco Adi Prima Kediri harus mempunyai kepemimpinan yang baik untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui laporan menurut kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan terkait karyawan yang patut diberi *reward* dan karyawan yang menerima *punishment*.

Kemampuan profesionalitas dalam bekerja harusnya dimiliki oleh karyawan yang dipekerjakan kata *manager* PT Indomarco Adi Prima Kediri. *Reward* akan diberikan pada karyawan yang berprestasi dan memiliki kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini yang menjadi karyawan tidak memiliki semangat kerja sehingga kinerja karyawan tidak terbentuk dalam diri karyawan. Penerapan sistem kepemimpinan, pemberian *reward* dan *punishment* menjadi perhatian para pejabat perusahaan untuk memenuhi standar operasional di PT Indomarco Adi Prima Kediri guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul "Analisis Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Kediri".

## METODE

Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan, dan kausalitas merupakan tekniknya. PT Indomarco Adi Prima Kediri yang berada di Jalan Mataram No, 125, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur 64182 adalah tempat penelitiannya. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampelnya. Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini perlu dilakukan pengolahan data, teknik untuk menganalisis data yang digunakan terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis & koefisien determinasi ( $R^2$ ). Regresi linier berganda adalah teknik analisis datanya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Variabel Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X1.1	0	0,0%	1	2,2%	5	11,1%	20	44,4%	19	42,2%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	18	40,0%	24	53,3%
X1.3	0	0,0%	2	4,4%	1	2,2%	22	48,9%	20	44,4%
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	4	8,9%	25	55,6%	16	35,6%
X1.5	0	0,0%	1	2,2%	6	13,3%	29	64,4%	9	20,0%
X1.6	0	0,0%	0	0,0%	11	24,4%	25	55,6%	9	20,0%
X1.7	0	0,0%	2	4,4%	4	8,9%	31	68,9%	8	17,8%
X1.8	0	0,0%	2	4,4%	6	13,3%	31	68,9%	6	13,3%
X1.9	0	0,0%	0	0,0%	12	26,7%	18	40,0%	15	33,3%
X1.10	0	0,0%	0	0,0%	11	24,4%	16	35,6%	18	40,0%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini:

Hasil jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.1, rata-rata menjawab setuju 20 responden (42,2%). Pada butir X1.2, rata-rata menjawab setuju 18 responden (40%). Hasil jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.3, rata-rata menjawab setuju 22 responden (48,9%). Pada butir X1.4, rata-rata menjawab setuju 25 responden (55,6%). Hasil jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.5, rata-rata menjawab setuju 29 responden (64,4%). Pada butir X1.6, rata-rata menjawab setuju 25 responden (55,6%). Hasil jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.7, rata-rata menjawab setuju 31 responden (68,9%). Pada butir X1.8, rata-rata menjawab setuju 31 responden (68,9%). Hasil jawaban responden mengenai indikator pada butir X1.9, rata-rata menjawab setuju 18 responden (40%). Pada butir X1.10, rata-rata menjawab sangat setuju 18 responden (40%).

**Tabel 2 Deskripsi Data Variabel Reward**

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X2.1	0	0,0%	3	6,7%	6	13,3%	25	55,6%	11	24,4%
X2.2	0	0,0%	2	4,4%	8	17,8%	17	37,8%	18	40,0%
X2.3	0	0,0%	7	15,6%	9	20,0%	22	48,9%	7	15,6%
X2.4	0	0,0%	7	15,6%	12	26,7%	17	37,8%	9	20,0%
X2.5	0	0,0%	7	15,6%	9	20,0%	17	37,8%	12	26,7%
X2.6	0	0,0%	5	11,1%	9	20,0%	16	35,6%	15	33,3%
X2.7	0	0,0%	7	15,6%	9	20,0%	22	48,9%	7	15,6%
X2.8	0	0,0%	7	15,6%	12	26,7%	17	37,8%	9	20,0%
X2.9	0	0,0%	7	15,6%	9	20,0%	17	37,8%	12	26,7%
X2.10	0	0,0%	5	11,1%	9	20,0%	16	35,6%	15	33,3%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini:

Hasil jawaban responden mengenai indikator X2.1, rata-rata menjawab setuju 25 responden (55,6%). Pada butir X2.2, rata-rata menjawab setuju 17 responden (37,8%). Hasil jawaban responden mengenai indikator X2.3, rata-rata menjawab setuju 22 responden (48,9%). Pada butir X2.4, rata-rata menjawab setuju 17 responden (37,8%). Hasil jawaban responden mengenai indikator X2.5, rata-rata menjawab setuju 17 responden (37,8%). Pada butir X2.6, rata-rata menjawab setuju sebanyak 16 responden (35,6)%. Hasil jawaban responden mengenai indikator X2.7, rata-rata menjawab setuju 22 responden (48,9%). Pada butir X2.8, rata-rata menjawab setuju sebanyak 17 responden (37,8%). Hasil jawaban responden mengenai indikator X2.9, rata-rata menjawab setuju 17 responden (37,8%). Pada butir X2.10, rata-rata menjawab setuju sebanyak 16 responden (35,6%).

**Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Punishment**

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X3.1	0	0,0%	0	0,0%	7	15,6%	32	71,1%	6	13,3%
X3.2	0	0,0%	0	0,0%	8	17,8%	30	66,7%	7	15,6%
X3.3	0	0,0%	0	0,0%	7	15,6%	33	73,3%	5	11,1%
X3.4	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	33	73,3%	7	15,6%
X3.5	0	0,0%	0	0,0%	6	13,3%	28	62,2%	11	24,4%
X3.6	0	0,0%	0	0,0%	7	15,6%	33	73,3%	5	11,1%
X3.7	0	0,0%	0	0,0%	6	13,3%	27	60,0%	12	26,7%
X3.8	0	0,0%	0	0,0%	6	13,3%	33	73,3%	6	13,3%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini:

Hasil jawaban responden mengenai indikator X3.1, rata-rata menjawab setuju 32 responden (71,1%). Pada butir X3.2, rata-rata menjawab setuju 30 responden (66,7%). Hasil jawaban responden mengenai indikator X3.3, rata-rata menjawab setuju 33 responden (73,3%). Pada butir X3.4, rata-rata menjawab setuju 33 responden (73,3%). Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban pada butir X3.5, rata-rata menjawab setuju 28 responden (62,2%). Pada item X3.6, rata-rata menjawab sangat setuju 33 responden (73,3%). Hasil jawaban

pada butir X3.7, rata-rata menjawab setuju 27 responden (60%). Pada item X3.8, rata-rata menjawab setuju 33 responden (73,3%).

**Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1	0	0,0%	0	0,0%	13	28,9%	20	44,4%	12	26,7%
Y2	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	24	53,3%	18	40,0%
Y3	0	0,0%	1	2,2%	9	20,0%	23	51,1%	12	26,7%
Y4	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	26	57,8%	14	31,1%
Y5	0	0,0%	1	2,2%	7	15,6%	24	53,3%	13	28,9%
Y6	0	0,0%	0	0,0%	7	15,6%	25	55,6%	13	28,9%
Y7	0	0,0%	2	4,4%	7	15,6%	26	57,8%	10	22,2%
Y8	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	28	62,2%	12	26,7%
Y9	0	0,0%	2	4,4%	8	17,8%	24	53,3%	11	24,4%
Y10	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	29	64,4%	11	24,4%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4 jawaban responden dapat dijabarkan berikut ini:

Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator pada butir Y1, rata-rata memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden sebesar (44,4%). Pada butir Y2, rata-rata menjawab setuju 24 responden (53,3%). Hasil jawaban indikator pada butir Y3, rata-rata menjawab setuju 23 responden (51,1%). Pada butir Y4, rata-rata menjawab setuju 26 responden (57,8%). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai indikator pada butir Y5, rata-rata menjawab setuju 24 responden (53,3%). Pada butir Y6, rata-rata menjawab sangat setuju 25 responden (55,6%). Hasil kuesioner memperlihatkan jawaban responden mengenai indikator pada butir Y7, rata-rata memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden sebesar (57,8%). Pada butir Y8, rata-rata menjawab setuju 28 responden (62,2%). Hasil jawaban indikator pada butir Y9, rata-rata menjawab setuju 24 responden (53,3%). Pada butir Y10, rata-rata menjawab setuju 29 responden (64,4%).

#### Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficient <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,306	6,976	
	Kepemimpinan	,257	,113	,271
	Reward	,208	,060	,409
	Punishment	,595	,157	,436

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel 5 dijabarkan bahwa:

1. Constant = 3,306 nilai tersebut (3,306) dapat memperlihatkan ketika kepemimpinan, *reward* dan *punishment* memiliki nilai tersebut atau 0, maka kinerja karyawan dapat bernilai 3,306.
2. Kepemimpinan = 0,257, nilai tersebut (0,257) dapat memperlihatkan ketika kepemimpinan 0,257 maka kinerja karyawan naik 0,257, akan tetapi nilai variabel *reward* dan *punishment* = 0.

3. *Reward* = 0,208, nilai tersebut (0,208) dapat memperlihatkan ketika *reward* 0,208 maka kinerja karyawan naik 0,208, akan tetapi nilai variabel kepemimpinan dan *punishment* = 0.
4. *Punishment* = 0,595, nilai tersebut (0,595) dapat memperlihatkan ketika *punishment* 0,595 maka kinerja karyawan naik 0,595, akan tetapi variabel kepemimpinan dan *reward* = 0.

**Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,463	,423	3,0417

a. Predictors: (Constant), Punishment, Kepemimpinan, Reward  
b. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai 0,423 diperoleh dari hasil koefisien Regresi termodifikasi (*adjusted R Square*). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (*X1*), *reward* (*X2*) dan *punishment* (*X3*) dapat mengesampingkan elemen dependen (kinerja karyawan) hingga 42%, dengan 58% sisanya dikaitkan dengan variabel yang tidak dikaji oleh penulis.

**Uji-t (Uji Parsial)**

**Tabel 7 Hasil Uji-t (Parsial)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,474	,638
	<u>Kepemimpinan</u>	2,284	,028
	Reward	3,441	,001
	Punishment	3,798	,000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan 0,028 nilai tersebut < 0,05, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan secara parsial. Nilai signifikansi *reward* 0,001 nilai tersebut < 0,05, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* secara parsial. Nilai signifikansi *punishment* 0,000 < 0,05, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *punishment* secara parsial.

**Uji-F (Uji Simultan)**

**Tabel 8 Hasil Uji-F (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>			
Model		F	Sig.
1	Regression	11,770	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai 0,000 < 0,05, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* secara simultan.

## KESIMPULAN

Berikut merupakan konklusi pada penelitian ini: Kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Kediri dipengaruhi oleh kepemimpinan secara parsial. Kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Kediri dipengaruhi oleh *reward* secara parsial. Kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Kediri dipengaruhi oleh *punishment* secara parsial. Kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Kediri dipengaruhi oleh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara simultan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wibowo. Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali; 2016.
- [2] Muslih B, Meilina R, Sardanto R, Soedjoko DKH. Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang Dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja. J Penelit Manaj Terap Penataran 2019;4:111–210.
- [3] Mangkuprawira TS, AVH. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. 2007.
- [4] Kartono K. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada; 2013.
- [5] Muizu W, Kaltum U, Sule ET. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. J Pendidik Kewirausahaan Indones 2019;2.
- [6] Slameto. Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Acad Fisip Untad 2008;4:98–135.
- [7] Ramadanita DN, Nugroho ES, Suyaman DJ. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Glenmore Agung Nusantara. J Iilm Indones 2021;6.
- [8] Astuti WS, Sjahrudin H, Purnomo S. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. J Organ Dan Manajemen 2018.