

PENGARUH ADANYA PUNISHMENT, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TEMPAT BERCAKAP KOPI KEDIRI

Alhabella Wikanabelva Yolana¹, Dhiyan Septa Wihara², Rony Kurniawan³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

alhabellawikana@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 06/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to influence punishment, compensation and leadership style on employee performance. The research method uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 51 respondents. The sampling method used is saturated sampling. The data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS version 23 software. Based on the test results, a significant value of $0.000 < 0.05$ was obtained, so H_0 was rejected and H_a was accepted. It is proven that punishment, compensation and leadership style either partially or simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of this study are expected to be used as a benchmark for evaluating companies related to punishment, compensation and leadership style related to employee performance. It is recommended that the company pay more attention to giving punishment to employees, because good and appropriate punishment can provide motivation and encouragement to employees to maintain and improve their performance. Providing compensation in giving bonuses so that employees remain enthusiastic at work and the leadership style that is applied by reducing the level of work errors or deviations from employees.

Keywords: Punishment, Compensation, Leadership Style, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh punishment, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 51 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS* versi 23. Berdasarkan hasil pengujian, memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut terbukti bahwa punishment, kompensasi dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur mengevaluasi perusahaan terkait punishment, kompensasi dan gaya kepemimpinan terkait dengan kinerja karyawan. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian punishment kepada karyawan, karena punishment yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi dalam memberikan bonus agar karyawan tetap semangat dalam bekerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan.

Kata Kunci: Punishment, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi pada saat ini salah satu sektor jasa yang menjadi andalan Indonesia adalah industri *Food and Beverage* yang semakin hari menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat. Banyak pengusaha yang berminat melakukan usaha di bidang ini dan mewujudkannya melalui pendirian berbagai macam *coffee shop*. Pada akhirnya terjadilah persaingan atau kompetisi antar *coffee shop* yang semakin ketat untuk mendapatkan pengunjung atau konsumennya (Kotler, 2002). Karena menjual jasa servis tentunya masing-masing *coffee shop* berusaha memberikan kualitas dan jasa yang terbaik kepada konsumennya. Kondisi tersebut membuat setiap perusahaan pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar kompeten, yang dapat diandalkan untuk menghadapi sebuah kompetisi yang ketat ini (Marwansyah, 2010:3).

Namun akhir-akhir ini ada permasalahan pada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *punishment* atau hukuman. Jika karyawan mempunyai prestasi yang baik seharusnya perusahaan memberikan apresiasi yang sepatutnya di dapatkan oleh karyawan, dan jika seorang karyawan melanggar aturan dalam perusahaan harus di berikan sanksi atau hukuman (*punishment*) secara adil. Hal tersebut juga di kutip oleh (Kawulur et. al 2018: 70) yang menunjukkan bahwa punishment merupakan suatu tindakan yang

diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan agar dapat memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada Tempat Bercakap Kopi Kediri terdapat peraturan-peraturan yang harus di taati dan di jalankan seperti kedisiplinan dalam berseragam, presensi kehadiran dalam bekerja, kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada Tempat Bercakap Kopi Kediri dalam menghadapi karyawannya yang lalai atau tidak mentaati peraturan-peraturan yang telah di tetapkan perusahaan akan di berikan *punishment* atau hukuman seperti memberikan surat peringatan dan dilakukan sampai tiga kali, dan apabila sudah mendapatkan surat peringatan sampai ke tiga kalinya namun tetap melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja karena dianggap sudah tidak mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah di buat perusahaan guna meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri. Beberapa persoalan yang terjadi pada Tempat Bercakap Kopi Kediri sedang mengalami penurunan produktivitas atau semangat kerja di setiap karyawannya. Masalah tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan mengalami penurunan sehingga perusahaan harus menindak lanjuti agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan. Salah satu faktornya adalah merangkap tugas secara bersamaan dalam artian banyaknya tugas yang diberikan oleh karyawan dimana pemimpin memberikan tugas lain yang harus diselesaikan juga. Masalah lainnya adalah kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pemimpin sehingga pemimpin tidak mengetahui persoalan yang dihadapi karyawan. Karyawan membutuhkan waktu untuk sekedar bertukar pikiran dengan pemimpin mengenali hal yang kedepannya akan membuat karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja sesuai apa yang di inginkan perusahaan.

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perlu di perhatikan. Konteks memberikan perhatian tidak harus diberikan secara langsung seperti uang tetapi diberikan keadilan secara layak dan diberikan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Selain hal itu, sumber daya manusia seharusnya diberikan penghargaan dari pekerjaan karyawan agar kepuasan dalam bekerja tercapai dan akan memberikan kinerja yang baik bagi karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan sesuatu yang bermanfaat kepada karyawan seperti kompensasi sebagai balas jasa kepada karyawan berprestasi dan teladan karena tercapainya manfaat sumber daya manusia yang efisien dan efektif.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan ujung tombak kesuksesan perusahaan untuk meraih keberhasilan. Salah satunya prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan misalnya target atau sasaran, kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Tingkat prestasi kerja yang tinggi terdorong karena beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu, kompensasi atau pemberian tambahan berupa uang untuk menambah motivasi atau semangat kinerja karyawan. Menurut Zurnali (2004), diperlukan kompensasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Berjalannya roda organisasi tidak dapat terlepas dari kondisi internal maupun eksternal. Situasi dan kondisi perusahaan secara internal dan eksternal dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebagai fungsi pelaksanaan tugas. Kondisi kerja internal perusahaan yang kondusif dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kondisi kerja secara internal antara lain gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi karyawan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi pada kenyataannya, gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pimpinan belum tentu sesuai dengan karakteristik karyawan maupun lingkungan kerja. Karakter individu pimpinan merupakan penentu tipe gaya kepemimpinan yang akan dipraktekkan. Menurut Hasibuan (2011:170), Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif agar mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan. Apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya dengan baik maka karyawan pun tidak segan akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Oleh sebab itu, kepemimpinan adalah kunci dalam memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dirasa sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasa tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk

mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya agar mau berbuat seperti yang di harapkan ataupun di arahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, (2014:16).

Dalam Tempat Bercakap Kopi Kediri persoalan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan sangat mempunyai kesan yang memuaskan dan mempunyai peran penting di dalam era globalisasi saat ini. Tempat Bercakap Kopi Kediri memiliki pemimpin dan jajarannya untuk mengelola perusahaan agar dapat bersaing, dan disinilah peran mereka sangat dituntut untuk menciptakan suasana yang baik, dan harmonis antar karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga memerlukan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2009:67), pengertian kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Atau dapat didefinisikan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, yaitu seperti standart dalam bekerja, hasil kerja target, sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh bersama.

Kinerja adalah suatu hal yang tidak dapat di pisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang di berikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang di terapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencaaian tujuan yang ingin di capai sangat di perlukan untuk kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

METODE

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Tempat Bercakap Kopi Kediri. Dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal sebab-akibat dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal yang bersifat sebab akibat bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas atau lebih (mempengaruhi) dan variabel terikat (dipengaruhi). Objek penelitian ini adalah karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu *sampling jenuh* dimana mengambil seluruh karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri yang berjumlah 51 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran angket (kuesioner).

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan aplikasi *IBM SPSS* versi 23, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan mengetahui bahwa data bisa dikatakan valid dan layak nya untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis(12).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebaran hasil data distribusi apakah normal atau tidak, dalam menguji analisis uji normalitas menggunakan menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov didasarkan oleh aplikasi *IBM SPSS* versi 23. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas:

Tabel 1 Frekuensi Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63013710
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.105
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas mengenai uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z lebih besar dari 0,05 ($0,169 \geq 0,05$), maka hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini residual data telah terdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Punishment	.653	1.532
Kompensasi	.453	2.210
Gaya Kepemimpinan	.590	1.694

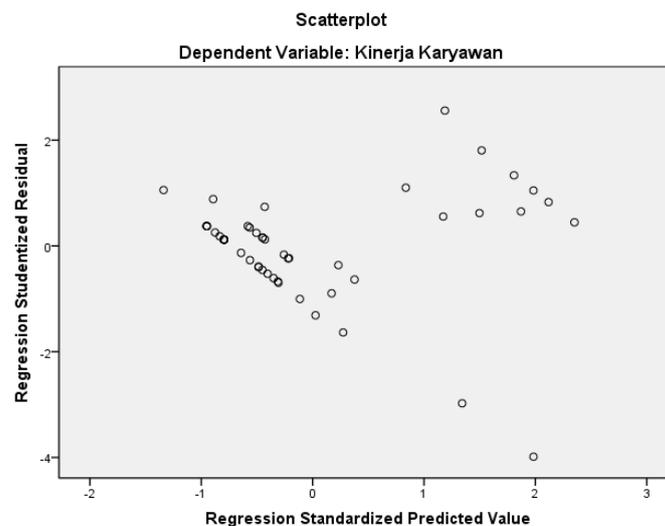
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

3. Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan Homokedastisitas, sedangkan jika berbeda dikatakan Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED



Gambar 1. Hasil Grafik Scatterplot

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada scatterplot di atas terlihat titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan yang terdiri dari punishment, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.857	2.597		1.870	.068
Punishment	.156	.077	.188	2.025	.049
Kompensasi	.529	.111	.535	4.787	.000
Gaya Kepemimpinan	.210	.077	.268	2.734	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,857 + 0,159X_1 + 0,529X_2 + 0,210X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,857 dapat diartikan apabila variabel punishment (X₁), kompensasi (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar 4,857.
- Nilai koefisien beta pada variabel punishment sebesar 0,159 artinya setiap perubahan variabel punishment (X₁) sebesar satu satuan, sementara kompensasi (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) diasumsikan tetap atau nol, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,159 satuan. Peningkatan satu satuan pada variabel punishment akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,159 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel punishment akan menurunkan keputusan pembelian sebesar 0,159 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 0,529 artinya setiap perubahan variabel kompensasi (X₂) sebesar satu satuan, sementara punishment (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₃) diasumsikan tetap atau nol, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,529 satuan. Peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,529 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,529 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,210 artinya setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan (X₃) sebesar satu satuan, sementara punishment (X₁) dan kompensasi (X₂) diasumsikan tetap atau nol, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,210 satuan. Peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,210 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,210 satuan

2. Pengujian Hipotesis

a) Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas pada tabel 3 adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel punishment (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,025 lebih besar dari t tabel (2,025 > 1,676) dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 (0,049 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya terdapat pengaruh antara punishment terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,787 lebih besar dari t tabel (4,787 > 1,676) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,734 lebih besar dari t tabel (2,734 > 1,676) dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 (0,009 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi.

b) Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel preferensi konsumen yang meliputi: saluran distribusi, kualitas pelayanan dan harga secara serentak terhadap keputusan pembelian. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) maka model regresi signifikan secara statistik.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.054	3	122.351	43.280	.000 ^a
	Residual	132.867	47	2.827		
	Total	499.922	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 43,280 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (43,280 > 2,80) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu membuktikan adanya pengaruh punishment, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, artinya terdapat pengaruh antara punishment, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi

3. Koefisien Determinan

C. Pembahasan

1. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri, artinya apabila punishment dijalankan dengan adanya tata tertib perusahaan yang harus dijalankan oleh semua karyawan, anjuran dan perintah dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan sebelum terjadi pelanggaran, larangan diberikan kepada karyawan dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran, paksaan untuk selalu menjalankan peraturan dan tata tertib perusahaan harus diterapkan, disiplin dalam bekerja merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya pelanggaran, teguran dilakukan perusahaan baik secara lisan maupun tertulis, pemberhentian tunjangan dilakukan sementara untuk memberikan hukuman kepada karyawan, pemberhentian bonus dilakukan sementara untuk memberikan hukuman kepada karyawan, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan dilakukan untuk dilakukan sebagai hukuman kepada karyawan, pemutusan hubungan kerja dilakukan kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan dengan mendapatkan surat peringatan yang ketiga, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efisiensi dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dari Jeffry & Agustina (2022) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan Aviantoro, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri, artinya apabila kompensasi yang diterapkan dengan gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, sistem upah yang ada selama ini telah sesuai, memberikan tambahan uang lembur sesuai dengan peraturan yang berlaku, insentif yang diberikan sesuai dengan tambahan pekerjaan yang dilakukan, memberikan asuransi kesehatan kepada semua karyawan, adanya tunjangan liburan untuk karyawan teladan, memberikan seragam dan peralatan untuk bekerja kepada karyawan, disediakan kendaraan untuk mobilitas yang dapat digunakan untuk karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efisiensi dan memiliki kemandirian. Hal ini dikarenakan kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya, pemberian kompensasi akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dari Hartini (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan, Suryani dan Hastono (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri, artinya apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan pimpinan selalu mengadakan rapat sebelum melakukan pengambilan keputusan, keputusan pimpinan merupakan keputusan yang mutlak, pimpinan mampu memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja, pimpinan bersedia memberikan reward kepada karyawan teladan, pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, pimpinan menjelaskan dengan detail bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan, pemberitahuan pimpinan perusahaan untuk tidak merusak hubungan satu sama lain dengan orang-orang di perusahaan, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya, penekanan pentingnya menjalin hubungan baik dengan sesama orang-orang di perusahaan, pimpinan mendelegasikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada tugas masing-masing karyawan, pimpinan bersedia menerima kritik dan saran dari karyawan, pimpinan tidak pernah memarahi karyawan ketika banyak orang, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efisiensi dan memiliki kemandirian. Hal ini karena gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dari Arfandi & Kasran (2022) yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan Maryani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Punishment, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel punishment, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa punishment, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Tempat Bercakap Kopi Nganjuk jika dibandingkan dengan variabel punishment dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini. Selain itu, punishment, kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi keputusan dalam penelitian ini tergolong besar dengan nilai koefisien determinan sebesar 71,7 %, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara *punishment*, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah lebih memperhatikan lagi untuk pemberian *punishment* kepada karyawan, karena *punishment* yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, dalam pemberian kompensasi dapat memberikan bonus setiap tahun apabila karyawan tersebut mencapai target yang ditetapkan perusahaan agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Tak kalah terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan, hendaknya pemimpin lebih meningkatkan kinerjanya yang selanjutnya dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Arfandi & Muhammad Kasran. 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. Vol 6 No 2 (2023): Article Research Volume 6 Number 2
- [2] Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. 2020. Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- [3] Hartini, Sella Oktii & Dewi Urip Wahyuni. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 11 No 10.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara
- [5] Jeffry, K. A., & Agustina, M. D. P. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2(3), 669–677
- [6] Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(002). (<http://ejournal.unsrat.ac.id>)
- [7] Kotler, Philip, 2002, Manajemen Pemasaran Analisis Perencanaan Implementasi dan Kontrol, Jilid I. Jakarta: Prenhallindo.
- [8] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- [10] Maryani & Arifani Arifani. 2022. Gaya Kepemimpinan Berdampak Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Ritel Di Kota Makassar. AKMEN Jurnal Ilmiah Vol 11 No 4
- [11] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [12] Sutikno, Sobry. 2014. Metode & Model–Model Pembelajaran. Lombok : Holistica