

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROTEINDOTAMA CIPTA PANGAN (BEST MEAT) PADA MASA PENDEMI

**Oleh : Diah Marinda
Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma
Palembang**

**Dosen Pembimbing :
Dr. Dina Mellita, S.E.,M.Ec**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of morale and work quality on work performance at PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat). The data in this study were collected using a questionnaire distributed to employees at PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat). In this study, four variables were used, namely leadership, reward and punishment as independent variables, while employee performance was the dependent variable. This research is expected to be a good evaluation and consideration material for companies in improving employee performance. The results of the research obtained are that leadership, reward and punishment have a significant influence on employee performance. The results of this study serve as input for the company to find out how much influence leadership, reward and punishment have on employee performance so that the company can further improve employee performance in the future.

Keywords: Leadership, Reward, Punishment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat). Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepemimpinan, reward dan punishment sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pada penelitian yang diperoleh adalah kepemimpinan, reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) merupakan salah satu jalur distribusi protein hewani yang dimiliki oleh JAPFA tersebar di 414 titik di pulau Sumatera, Jawa, Bali, Sulawesi, Kalimantan yang telah tersebar luas di seluruh Indonesia dan akan terus bertambah. Jakarta, 21 April 2020 – PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA) sebagai perusahaan agribisnis bertaraf internasional senantiasa mendukung langkah pemerintah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan pangan berprotein hewani, khususnya di tengah pandemi COVID-19 ini. Menteri Pertanian RI, Syahrul Yasin Limpo pada kunjungannya ke anak usaha JAPFA, PT Ciomas Adisatwa Unit Maros, Sulawesi Selatan (19/4) menyampaikan apresiasinya terhadap kontribusi perusahaan terhadap bangsa Indonesia dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pasokan protein. Tommy Kuncoro, Head of Poultry Division JAPFA menyampaikan, “JAPFA sebagai perusahaan nasional penyedia makanan berprotein hewani akan terus berusaha mewujudkan komitmennya untuk membantu pemerintah, terutama saat ini, agar bangsa kita dapat segera menanggulangi pandemi.”

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut pendapat Thoha (2017) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Reward adalah sebagai penghargaan atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau penghargaan kepada karyawan berprestasi akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang malas dan lalai bekerja karena akan mengganggu kinerja karyawan lainnya. Menurut Simamora (2017), *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

Menurut Mursal (2004) pengertian *punishment* adalah “suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran” Sedangkan menurut Purwanto (2007) “*punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau Kinerja karyawan yang sebenarnya (Kinerja karyawan atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah *reward* and *punishment*, dimana dalam evaluasi *reward* terdapat beberapa indikator yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehadiran dimana kehadiran berperan penting dalam suatu organisasi. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, maka perlu adanya sanksi agar kinerja pegawai dapat seimbang. Indikator hukuman yang diberikan adalah teguran yang dapat meminimalisir terjadinya kesalahan kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber daya manusia

Kasmir (2016) Manajemen sumber daya manusia, adalah “Proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, *rekrutment*, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Hasibuan (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah modal dan kekayaan penting dari setiap kegiatan manusia.

Dari definisi diatas, maka secara umum menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

B. Kepemimpinan

Menurut Ruky (2002), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seseorang atau kelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan untuk orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua..

Robbins (2016) berpendapat bahwa pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Menurut Sutrisno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Vincent Gazperz (2015) Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (*tim*) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

C. Reward

(Natasya & Piter, 2018) Penghargaan merupakan pemenuhan kebutuhan karyawan akan perilaku kerja terkait pekerjaan. (Edy, 2009) berpendapat bahwa *reward* adalah balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Rendra, et al, 2016), (Ozutku, 2012) dan (Njaja, et al, 2013) penghargaan diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya, karyawan akan bekerja lebih optimal. Hasil penelitian (Suparmi & Vicy, 2019) yang berjudul “*Rewards and Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. *The World of Original Food and Clothing IV Ungaran*” menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, variabel *reward* dalam penelitian ini menggunakan 2 indikator yaitu *extrinsic reward* dan *intrinsik reward* (Ivancevich, Konopaske & Matteson 2006)

D. Punishment

Hukuman diberikan agar pelanggar jera dan tidak mengulangnya lagi. (Suparmi & Vicy, 2019) hukuman bertujuan untuk menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. (Winda, Herman & Susenohadi, 2018) hukuman merupakan bentuk motivasi jika diberikan secara tepat dan bijaksana sesuai norma yang berlaku. Penelitian (Rendra, Mochammad & Gunawan, 2016) yang berjudul “Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, variabel hukuman memiliki 3 indikator yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat

(Rendra, Mochammad & Gunawan, 2016).

E. Kinerja karyawan

Kinerja adalah gambaran lengkap keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Kinerja adalah istilah yang umumnya digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau proyeksi, atas dasar efisiensi, tanggung jawab, manajemen dan sejenisnya. Sedangkan menurut Mulyadi, kinerja adalah penetapan berkala atas efektifitas operasional organisasi, bagian-bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis pengumpulan data yang di gunakan adalah data kualitatif.

B. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) Jumlah total semua karyawan di PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) ialah 63 orang, sehingga jumlah populasi penelitian ini ialah 63 orang.

C. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, karena jumlah populasi hanya 63 orang, kategori jumlah populasi tidak terlalu besar, sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi untuk menjadi sampel. Adapun uraian sampel penelitian ialah sebagai berikut:

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah |
|---------------|---------------|-----------|
| 1. | Laki-laki | 37 |
| 2. | Perempuan | 26 |
| Jumlah | | 63 |

D. Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian ditentukan oleh tujuan penelitian, apa yang hendak diteliti dan kesimpulan apa yang akan diambil dari penelitian tersebut. Pada penelitian ini data yang akan dikumpulkan adalah data primer tentang kinerja karyawan. Data sekunder yang digunakan seperti data karyawan di PT. Proteindotama Cipta Pangan (Best Meat) dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis atau *softcopy*, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis yang telah ada.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil uji validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner

| Variabel | Indikator | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|--------------|-----------|---------|--------|------------|
| kepemimpinan | SK1 | .702** | 0.290 | Valid |
| | SK2 | .563** | 0.290 | Valid |
| | SK3 | .519** | 0.290 | Valid |
| | SK4 | .676** | 0.290 | Valid |

| | | | | |
|---------------|------|--------|-------|-------|
| | SK5 | .676** | 0.290 | Valid |
| | SK6 | .581** | 0.290 | Valid |
| | SK7 | .690** | 0.290 | Valid |
| | SK8 | .350** | 0.290 | Valid |
| <i>Reward</i> | KK9 | .551** | 0.290 | Valid |
| | KK10 | .648** | 0.290 | Valid |
| | KK11 | .640** | 0.290 | Valid |
| | KK12 | .687** | 0.290 | Valid |
| | KK13 | .573** | 0.290 | Valid |
| | KK14 | .676** | 0.290 | Valid |

| Variabel | Indikator | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-------------------------|-----------|---------|--------|------------|
| | KK15 | .631** | 0.290 | Valid |
| | KK16 | .640** | 0.290 | Valid |
| | KK17 | .680** | 0.290 | Valid |
| | KK18 | .551** | 0.290 | Valid |
| <i>Punishment</i> | KK19 | .788** | 0.290 | Valid |
| | KK20 | .670** | 0.290 | Valid |
| | KK21 | .742** | 0.290 | Valid |
| | KK22 | .684** | 0.290 | Valid |
| | KK23 | .643** | 0.290 | Valid |
| | KK24 | .666** | 0.290 | Valid |
| | KK25 | .596** | 0.290 | Valid |
| | KK26 | .735** | 0.290 | Valid |
| <i>Kinerja karyawan</i> | PK27 | .509** | 0.290 | Valid |
| | PK28 | .748** | 0.290 | Valid |
| | PK29 | .630** | 0.290 | Valid |
| | PK30 | .604** | 0.290 | Valid |
| | PK31 | .675** | 0.290 | Valid |
| | PK32 | .559** | 0.290 | Valid |
| | PK33 | .639** | 0.290 | Valid |
| | PK34 | .795** | 0.290 | Valid |

| | | | | |
|--|------|--------|-------|-------|
| | PK35 | .696** | 0.290 | Valid |
| | PK36 | .637** | 0.290 | Valid |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Dapat dilihat dari Tabel 4.5 hasil r hitung dibandingkan dengan rtabel jika r hitung > rtabel berarti item tersebut valid, apabila setelah dicocokkan hasilnya tidak termasuk taraf signifikan, berarti item tersebut tidak valid.

B. UJI REABILITAS

tabel 4. 6 Daftar Interpestasi Koefisien r

| Koefisien r | Reliabilitas |
|-----------------|---------------|
| 0.8000 - 1. 000 | Sangat Tinggi |
| 0.6000 - 7.999 | Tinggi |
| 0.4000 - 0.5999 | Sedang/Cukup |
| 0.2000 - 0.3999 | Rendah |
| 0.000 - 0.1999 | Sangat Rendah |

Sumber : Rostina,Sundayana.Statistika Penelitian Pendidikan.2014

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil reliabilitas dari instrument yang ada pada tabel 4.5 dan tabel 4.7. sebagai berikut:

tabel 4. 7 Hasil Interpestasi Koefisien

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|---------------|
| Kepemimpinan | .837 | Sangat Tinggi |
| <i>Reward</i> | .673 | Tinggi |
| <i>Punishment</i> | .671 | Tinggi |
| Kinerja karyawan | .837 | Sangat Tinggi |

Sumber data primer setelah di olah

Hasil Tabulasi Kuisioner

Hasil Tabulasi kepemimpinan (X1)

Tabel 4. 8 Tabulasi Jawaban Kuisioner kepemimpinan (X1)

| No. | Pertanyaan | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|--|--------|-------|--------|--------|---------|--------|-----------|
| 1. | Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang dilakukan | 13 | 41 | 6 | 3 | 0 | 386 | 3,03 |
| | | 13 | 13 | 65 | 28 | 8 | | |
| 2. | Pimpinan saya selalu memberikan | 10 | 36 | 12 | 5 | 0 | 412 | 3,24 |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|-----|------|
| | ide- ide yang sangat bagus | 10 | 8 | 71 | 17 | 21 | | |
| 3. | Pimpinan saya selalu terampil dalam mengerjakan tugasnya | 23 | 10 | 16 | 12 | 2 | 382 | 3,00 |
| | | 11 | 21 | 59 | 28 | 8 | | |
| 4. | Pimpinan saya selalu berani dalam mengambil resiko | 17 | 33 | 10 | 3 | 0 | 432 | 3,40 |
| | | 11 | 12 | 44 | 35 | 25 | | |
| 5. | Pimpinan saya tidak takut dalam mengerjakan tugas kempemimpinanya | 12 | 43 | 8 | 0 | 0 | 416 | 3,27 |
| | | 11 | 11 | 53 | 36 | 16 | | |
| 6. | Pimpinan saya tidak takut dalam mengerjakan tugas kempemimpinanya | 9 | 18 | 5 | 33 | 1 | 412 | 3,24 |
| | | 17 | 7 | 55 | 24 | 24 | | |
| 7. | Pimpinan saya selalu tegas dalam memberikan tugas kepada karyawanya | 36 | 17 | 6 | 4 | 0 | 414 | 3,25 |
| | | 13 | 10 | 51 | 37 | 16 | | |
| 8. | Pimpinan saya selalu tegas dalam kedisiplinan semua anggota karyawan | 15 | 19 | 23 | 2 | 4 | 441 | 3,34 |
| | | 4 | 21 | 38 | 39 | 25 | | |

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil tabulasi jawaban kuesioner mengenai kepemimpinan (X1), dapat dilihat bahwa memberikan pernyataan nilai Rata-rata yang tertinggi yaitu sebesar 4,40 dengan pernyataan ke 5 “Pimpinan saya selalu berani dalam mengambil resiko.“. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang menyatakan bahwa pimpinan yang ada di PT. Proteindotama Cipta Pangan yang di mna pimpinannya berani dalam mengambil resiko.

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,00 dengan pernyataan “Pimpinan saya selalu terampil dalam mengerjakan tugasnya.“ yang terdapat pada poin ke-8. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan ada beberapakaryawan yang menganggap ia dapat melakukan pekerjaan tersebut sendiri tanpa minta bantuan dari karyawan yang lainnya yang ada Di PT. Proteindotama Cipta Pangan . Dalam hal ini pula dapat menimbulkan keretakan pada karyawan karena disatu sisi karyawan memiliki tingkat ego yang tinggi yang mana ini dapat membuat karyawan lainnya merasa tidak dihargai.

Hasil Tabulasi reward (X2)

Tabel 4. 9 Tabulasi Jawaban Kuisioner reward (X2)

| No. | Pertanyaan | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Jumlah | Rata- Rata |
|-----|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|--------|---------------|
| 1. | Gaji merupakan motivasi untuk kepemimpinan. | 3 | 28 | 30 | 2 | 0 | 97 | 3,23 |
| | | 5 | 28 | 60 | 4 | 0 | | |
| 2. | Perusahaan selalu mempromosikan jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi | 4 | 19 | 38 | 2 | 0 | 105 | 3,50 |
| | | 20 | 36 | 45 | 4 | 0 | | |
| 3. | Perusahaan selalu mempromosikan jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi | 0 | 40 | 21 | 2 | 0 | 93 | 3,10 |
| | | 0 | 16 | 75 | 2 | 0 | | |
| 4. | Perusahaan selalu mempromosikan jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi | 12 | 9 | 36 | 6 | 0 | 93 | 3,10 |
| | | 0 | 36 | 45 | 12 | 0 | | |
| 5. | Perusahaan selalu memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang disiplin | 0 | 28 | 16 | 18 | 1 | 91 | 3,03 |
| | | 0 | 32 | 48 | 10 | 1 | | |
| 6. | Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan | 2 | 23 | 13 | 20 | 5 | 76 | 2,53 |
| 7. | Perusahaan memberikan fasilitas seperti cuti tahunan | 1 | 42 | 10 | 8 | 2 | 126 | 4,20 |
| | | 80 | 24 | 18 | 4 | 0 | | |
| 8. | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan | 1 | 42 | 10 | 6 | 5 | 105 | 3,50 |
| | | 5 | 60 | 30 | 8 | 2 | | |
| | Tunjangan yang diberikan sesuai | 0 | 10 | 50 | 3 | 0 | | |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|----|----|----|---|----|------|
| 9. | dengan jabatan yang ditempati karyawan | 0 | 28 | 60 | 6 | 0 | 94 | 3,13 |
| 10. | Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada karyawannya | 1 | 12 | 25 | 25 | 0 | 95 | 3,16 |
| | | 5 | 32 | 48 | 10 | 0 | | |

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil tabulasi jawaban kuesioner mengenai variabel *reward* (X2), dapat dilihat bahwa yang memberikan pernyataan setuju dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20 dengan pernyataan ke 7” Perusahaan memberikan fasilitas seperti cuti tahunan.” Dalam hal ini dapat dilihat bahwa Pt Proteindotama Cipta Pangan juga memberika cuti tahunan pada karyawan .

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,53dengan pernyataan yang ke 6 “Perusaahan memberikan pujian kepada karyawan “ hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan karyawan yang ada di PT. Proteindotama cipta pangan kurangnya memberika pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

Hasil Tabulasi *punishment* (X3)

Tabel 4. 10 Tabulasi Jawaban *Kuisisioner punishment* (X3)

| No. | Pertanyaan | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|--------|-----------|
| 1 | Sangat hati-hati dalam melakukan pekerjaan yang di berikan | 1 | 7 | 20 | 2 | 0 | 97 | 3,23 |
| | | 5 | 28 | 60 | 4 | 0 | | |
| 2 | Saya berusaha mencari cari untuk mengatasi agar tidak melakukan kesalahan dalam menjalankan Pekerjaan | 4 | 9 | 15 | 2 | 0 | 105 | 3,50 |
| | | 20 | 36 | 45 | 4 | 0 | | |
| 3 | Ketika melakukan kesahan secara berulang-ulang maka pemimpinan bisa memberikan sanksi | 0 | 4 | 25 | 1 | 0 | 93 | 3,10 |
| | | 0 | 16 | 75 | 2 | 0 | | |
| | Pimpinan harus memikirkan baik- baik sebelum memberikan | 0 | 9 | 15 | 6 | 0 | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|---|-----|------|
| 4 | sanksi kepada bawahannya setelah terbukti melakukan kesalahan | 0 | 36 | 45 | 12 | 0 | 93 | 3,10 |
| 5 | Pimpinan harus memikirkan baik- baik sebelum memberikan sanksi kepada bawahannya setelah terbukti melakukan kesalahan | 0 | 8 | 16 | 5 | 1 | 91 | 3,03 |
| | | 0 | 32 | 48 | 10 | 1 | | |
| 6 | Di berikan keringanan setelah menjelaskan sebab terjadinya pelanggaran yang terjadi | 2 | 3 | 13 | 7 | 5 | 76 | 2,53 |
| | | 6 | 12 | 39 | 14 | 5 | | |
| 7 | Segera di berikan sanksi apabila terbukti melakukan penyimpangan | 16 | 6 | 6 | 2 | 0 | 126 | 4,20 |
| | | 80 | 24 | 18 | 4 | 0 | | |
| 8 | Segera di berikan sanksi bila terlibat dalam masalah | 1 | 15 | 10 | 4 | 2 | 105 | 3,50 |
| | | 5 | 60 | 30 | 8 | 2 | | |

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil tabulasi jawaban kuesioner mengenai variabel *punishment* (X2), dapat dilihat bahwa yang memberikan pernyataan setuju dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20 dengan pernyataan ke 7” Segera di berikan sanksi apabila terbukti melakukan penyimpangan.” Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan di PT. Proteindotama cipta pangan tidak hanya memerintah tetapi memberi contoh yang nyata terhadap karyawan seperti jika da karyawan yang melakukan penyimpangan akan segera memberikan punishment. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,53 dengan pernyataan yang ke 6 “Di berikan keringanan setelah menjelaskan sebab terjadinya pelanggaran yang terjadi “ hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan karyawan yang ada di PT. Proteindotama cipta pangan tidak adanya toleransi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan yang fatal.

Hasil Tabulasi Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 11 Tabulasi Jawaban Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pertanyaan | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | ST S (1) | Jumlah | Rata- Rata |
|-----|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------------|--------|---------------|
| | Saya mampu menyelesaikan | 0 | 22 | 38 | 3 | 0 | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|---|-----|------|
| 1. | tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan | 0 | 36 | 54 | 6 | 0 | 96 | 3,20 |
| 2. | Produktifitas kerja karyawan ditempat saya beketrja sudah baik | 1 | 10 | 46 | 6 | 0 | 93 | 3,10 |
| | | 5 | 28 | 48 | 12 | 0 | | |
| 3. | Saya mengerjakan tugas pekerjaan tanpa melakukan kesalahan | 1 | 8 | 50 | 4 | 0 | 96 | 3,20 |
| | | 5 | 32 | 51 | 8 | 0 | | |
| 4. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | 1 | 7 | 53 | 2 | 0 | 97 | 3,23 |
| | | 5 | 28 | 60 | 4 | 0 | | |
| 5. | Saya sangat menjaga ketetapan | 4 | 9 | 48 | 2 | 0 | 96 | 3,20 |
| | waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan | 20 | 27 | 45 | 4 | 0 | | |
| 6. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik | 0 | 4 | 52 | 1 | 6 | 102 | 3,40 |
| | | 0 | 16 | 75 | 2 | 9 | | |
| 7. | Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan | 0 | 9 | 37 | 16 | 0 | 93 | 3,10 |
| | | 0 | 36 | 45 | 12 | 0 | | |
| 8. | Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja | 0 | 8 | 52 | 1 | 0 | 91 | 3,03 |
| | | 0 | 32 | 48 | 10 | 1 | | |
| 9. | Saya selalu berangkat saat jam kerja | 3 | 8 | 43 | 7 | 2 | 80 | 2,66 |

| | | | | | | | | |
|-----|--|----|----|----|----|---|----|------|
| | | 10 | 12 | 39 | 14 | 5 | | |
| 10. | Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 1 | 4 | 47 | 6 | 5 | 84 | 2,80 |
| | | 5 | 20 | 42 | 12 | 5 | | |

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil tabulasi jawaban kuesioner mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat bahwa yang memberikan pernyataan setuju dengan nilai Rata-rata tertinggi sebesar 3,40 dengan pernyataan ke 6 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di PT. Proteindotama ciptapangan telah berdedikasi terhadap perusahaan sehingga karyawan memiliki tanggung jawabnya masing-masing terhadap perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,66 dengan pernyataan ke 9 “Saya selalu berangkat saat jam kerja .” hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan karyawan selalu dtang lebih awal dan tepat waktu sehingga bisa mencapai target atau tujuan perusahaan. hal ini bersifat negatif bagi karyawan itu sendiri karena secara tidak langsung ia telah kehilangan semangat serta motivasi guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga apa yang menjadi target perusahaan itu dapat tercapai.

B. UJI NORMALITAS

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.46851320 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .126 |
| | Positive | .107 |
| | Negative | -.126 |
| Test Statistic | | .126 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .288 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 4.12 tersebut terlihat bahwa nilai signifikan nya adalah 0,288 yang berarti $> 0,05$. Jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi

asumsi normalitas.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Ttabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.413 | 4.744 | | .509 | .613 | | |
| | Kepimpina | .154 | .130 | .114 | 1.185 | .241 | .696 | 1.437 |
| | <i>Reward</i> | .483 | .140 | .411 | 3.444 | .001 | .455 | 2.200 |
| | <i>Punishment</i> | .416 | .137 | .363 | 3.037 | .004 | .452 | 2.212 |

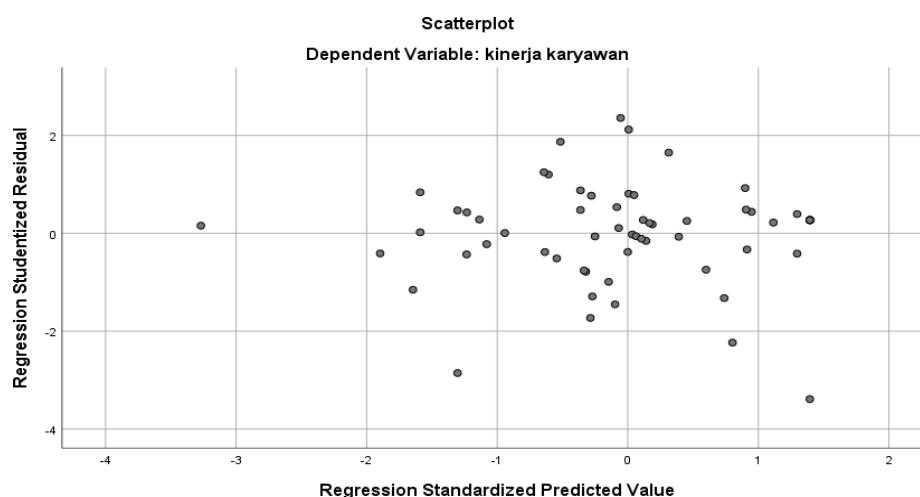
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data (SPSS 26 : 2023)

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.13 diketahui bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas karena pada variabel komunikasi, kerjasama dan stres kerja nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Masing- masing variabel mempunyai nilai *Tolerance* 0,696 untuk kepemimpinan, untuk *reward* sebesar 0,455 dan untuk *punishment* sebesar 0,452. Pada VIF (*Variance Inflation Factor*) mempunyai nilai sebesar 1.437 untuk kepemimpinan, 2,200 untuk *reward* a dan 2,212 untuk *punishment*.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Gambar 4. 1 Scatter Plots Uji Heteroskedastisitas



Dari persamaan regresi diatas dapat dikatakan bahwa :

Dari persamaan diatas dapat dikatakan bahwa jika nilai konstanta $a = 4$, yaitu apabila kepemimpinan (X1), reward (X2) dan Punishment (X3) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.413.

Koefesien regresi kepemimpinan 0,154 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari kepemimpinan akan menaikkan pengaruh Kinerja karyawan sebesar 0,154.

Koefesien regresi *reward* sebesar 0,483 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari *reward* akan menaikkan pengaruh kinerja karyawan sebesar 0,483.

Koefesien regresi *punishment* sebesar 0,416 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari *reward* akan menaikkan pengaruh kinerja karyawan sebesar 0,416.

Kepemimpinan (X1), *reward* (X2) Dan *punishment* (X3) terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dikarenakan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, karyawan perlu meningkatkan kepemimpinan dan kualitas kerja.

Tabel 4. 16 Kekuatan Hubungan Koefisien Korelasi Sugiyono (2013)

| NO | KOEFISIEN KORELASI | KEKUATAN HUBUNGAN |
|----|--------------------|-------------------|
| 1 | 0,00-0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20-0399 | Lemah |
| 3 | 0,40-0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60-0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Tabel 4. 17 Koefisien Korelasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .787 ^a | .619 | .599 | | 2.530 |

a. Predictors: (Constant), punishment, Kepimpinan, *reward*

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,599 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment* menjelaskan variabel kinerja karyawan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 59,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 dapat di lihat kekuatan hubungan koefisien korelasi pada tabel 4.16 yaitu 0,60-0,799 yang berarti variabel kepemimpinan *reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang (kuat) pada kinerja karyawan.

**Tabel 4. 18 Hasil Uji T
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.413 | 4.744 | | .509 | .613 |
| | Kepimpinan | .154 | .130 | .114 | 1.185 | .012 |
| | <i>Reward</i> | .483 | .140 | .411 | 3.444 | .001 |
| | Punishment | .416 | .137 | .363 | 3.037 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan angka tabel dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(63- 3) = 60$ sehingga tabel sebesar 1,657. Jadi berdasarkan pada tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui masing-masing berpengaruh adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut bahwa diperoleh nilai thitung yaitu 1.185 lebih besar dari ttabel yaitu 1,657 dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 di terima dan H_a ditolak. Sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *reward* Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut bahwa diperoleh nilai thitung yaitu 3,444 lebih besar dari ttabel yaitu 1,657 artinya thitung $>$ ttabel ($3,444 > 0,509$) dengan nilai signifikan ialah $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa variable *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

3. Pengaruh *punishment* Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut bahwa diperoleh nilai thitung yaitu 3,037 lebih besar dari ttabel yaitu 1,657 artinya thitung $>$ ttabel ($3,037 > 0,509$) dengan nilai signifikan ialah $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa variable *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan .

4. Pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan *reward* (X2) dan *phunishment* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Proteindotama Cipta Pangan Indonesia (Best Meat).

Hasil Uji F

Tabel 4. 19 Hasil Uji f
ANOVA^a

| Model | | Sum Squares | of | D f | Mean Square | F | Sig |
|-------|------------|-------------|----|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 613.057 | | 3 | 204.352 | 31.913 | .000 ^b |
| | Residual | 377.801 | | 59 | 6.403 | | |
| Total | | 990.857 | | 62 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), punishment, Kepimpinan, *reward*

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 31.913 dengan sig F 0,000. Menentukan Ftabel dapat menggunakan tabel statistik (Lampiran) dengan tingkat sig a 0,05 dengan df = 3, n = 63, 1 dengan menggunakan df = n – k – 1 = 59, hasil yang diperoleh Ftabel sebesar 31.913. Dengan Fhitung sebesar 31.913 > 2,753 atau sig F (0,000) < a (0,05) maka disimpulkan H0 ditolak. Artinya kepemimpinan (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan indonesia (Best Meat).
2. *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan indonesia (Best Meat).
3. *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan indonesia (Best Meat).
4. Kepemimpinan, *Reward* dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Proteindotama Cipta Pangan indonesia (Best Meat).

Saran

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat menjadi beberapa bahan pertimbangan oleh manajemen PT. Proteindotama cipta pangan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan , yaitu:

1. Disarankan sebaiknya pimpinan bisa terampil dalam melakukan tugasnya agar karyawan dapat mencontoh dari pimpinan perusahaan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan bagi pimpinan dan perusahaan agar dapat memberikan sedikit reward bagi karyawan agar karyawan merasa senang dan akan lebih giat dalam bekerja dan mencapai target guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Karyawan yang ada di PT. Proteindotama cipta pangan di beri motivasi agarkaryawan

percaya akan kemampuannya, serta membverikan keringanan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan kecil dengan alasan yang jelas guna guna meningkatkan kinerja karyawan.

4. Agar penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian lebih lanjut maka perlu pengembangan penelitian tentang peningkatan kinerja karyawan dengan lebih mendalam dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, *reward* atau penghargaan, insentif dan bonus, pengawasan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, kinerja karyawan Perusahaan, Remaja. Bintoro.
2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta ;Gava Media.
- Hasibuan . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kadarismen, M. 2012. Manajemen kompensasi reward, Jakarta : rajawali grafindo
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. Manajemen kinerja Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Nurhalis, 2007, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Badan Diklat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Purwanto, M. Ngalin. 2007. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Riduwan.
- Rivai, Veithzal dan sagala 2011 Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Suparmi, Vicy Septiawan. 2019. Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.