
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD*, DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA YAYASAN SOLOPEDULI UMMAT PUSAT DI KARANGANYAR)

Abid Khotibul Umam¹⁾ Alean Kistiani Heggy Suryana ²⁾, dan Unna Ria Safitri³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran No.405, Boyolali

e-mail: khoabid2@gmail.com¹⁾, aleankistiani@gmail.com²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Yayasan Solopeduli Ummat Pusat di Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 39 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian uji hipotesis atau uji (t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,007 < 0,05$ dan $0,050 < 0,05$, sementara *reward* tidak berpengaruh signifikan yaitu sebesar $0,573 > 0,05$. Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan 0,603 jika di hitung dengan rumus determinasi maka hasil yang di dapatkan $0,603 \times 100\% = 60,3\%$. bahwa variabel independen mampu menjelaskan sekitar 60,3% variabilitas dalam kinerja karyawan. Studi ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi kepemimpinan dan pengelolaan *reward* serta *punishment*.

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

ABSTRACT

The goal of this research is to assess the impact of leadership styles, reward and punishment on the Central Solopeduli Ummat Foundation in Karanganyar. The research method used was quantitative by collecting data through questionnaires distributed to 39 respondents. Data analysis was carried out using SPSS Version 26. The findings of the hypothesis test, or t-test, indicate that leadership style and punishment significantly affect employee performance, with p-values of 0.007 and 0.050, respectively, both less than 0.05. However, rewards do not have a significant impact, as the p-value is 0.573, which is greater than 0.05. The simultaneous test reveals that all three independent variables combined have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is 0.603, which, when multiplied by 100%, indicates that the independent variables explain approximately 60.3% of the variation in employee performance. This study provides important insights for management in improving employee performance through leadership strategies and managing rewards and punishments.

Keywords: Leadership Style, Reward, Punishment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Menurut Widyawati (2021), manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengatur, mengelola, dan memandu karyawan agar dapat berkinerja secara produktif untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, manajemen tentang sumber daya manusia bukan hanya mengetahui bagaimana keseharian manusia tetapi juga tentang sangat diharapkan agar mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan

tepat, cepat, dan profesional. Meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah menjadi tantangan yang kompleks, yang mencakup berbagai aspek seperti kontribusi terhadap organisasi, output berkualitas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja sama.

Nikmat (2022) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, partisipatif, dan delegatif, memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah mengamati dengan teori transaksional dan transformasional menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Selain gaya kepemimpinan, pemberian *reward* juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan atau *reward* merupakan cara untuk mengakui hasil kerja keras seseorang, yang pada gilirannya membuat mereka merasa dihargai. Hal ini telah didukung oleh teori motivasi, seperti teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori *expectancy*, yang menekankan pentingnya penghargaan sebagai faktor yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Di sisi lain, hukuman atau *punishment* juga merupakan sarana yang efektif untuk mengoreksi perilaku karyawan yang tidak diinginkan serta menjaga disiplin di lingkungan kerja. Penerapan *punishment* dapat memainkan peran kunci dalam menjaga disiplin para pegawai, yang akan diharapkan menjadi salah satu dampak dari kinerja mereka. Adapun didalam penelitian ini punya tujuan agar bisa kemudian di dalam melakukan penelitian ini juga mempunyai tujuan-tujuan yang jelas dalam penelitian. Salah satunya bisa mengetahui secara parsial dan secara simultan mengenai pengaruh *punishment* terhadap terhadap kinerja, untuk menguji penelitian di Yayasan Solopeduli Ummat Pusat di Karanganyar. Kemudian penelitian ini juga bermanfaat secara teoritis bagi pengetahuan dan wawasan, manfaat praktis bagi Yayasan Solopeduli Ummat Pusat Di Karanganyar, akademisi, dan Universitas Boyolali. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Yayasan Solopeduli Ummat Pusat di Karanganyar)".

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Didalam pandangan Lia Yuliana Amirul Mukminin (2019), MSDM adalah merupakan suatu kegiatan yang merujuk pada serangkaian kebijakan yang didesain untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, yang mencakup hal-hal seperti posisi, rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Dalam meningkatkan pekerjaan dengan berbagai kualitas dan kuantitas merupakan suatu hal yang bisa dijadikan untuk, menjadi fokus utama untuk mendukung efisiensi dan produktivitas perusahaan, seperti yang disampaikan oleh Dewi (2020).

2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Setiana (2022) mempunyai pendapat bahwasanya msdm merupakan suatu hasil representasi kinerja yang nyata. Seorang leader atau pemimpin merupakan ujung tombak dari profit atau laba. Dikarenakan apabila mempunyai pemimpin yang bisa mengelola tim dengan baik maka bisa mendapat hasil yang diinginkan. Menurut apa yang dijelaskan, gaya dari seorang pemimpin merupakan suatu manifestasi yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin, baik secara terang-terangan maupun tidak, dengan tujuan mempengaruhi bawahannya agar bekerja menuju pencapaian tujuan

organisasi. Konsep ini sejalan dengan penjelasan secara menyeluruh dan global disebutkan dalam Sutrisman (2021).

2.3 Reward

Reward adalah sebuah bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai apresiasi atas perilaku yang positif, pencapaian yang luar biasa, kontribusi yang berarti, atau keberhasilan untuk dapat menuntaskan dan menyelesaikan sebuah komitmen yang ada. Penghargaan atau reward merupakan bentuk penggantian yang diberikan oleh sebuah perusahaan uang telah memberikan segenap waktu, energi, dan pemikiran yang telah mereka berikan (Sutrisno, 2019).

2.4 Punishment

Punishment atau hukuman Merupakan suatu tindakan atau langkah yang diberlakukan terhadap individu atau kelompok sebagai respons terhadap kesalahan, pelanggaran, atau tindakan kriminal dalam bentuk hukuman negatif atau konsekuensi yang tidak menyenangkan, dengan tujuan mendidik dan mengubah perilaku sehingga tidak terulang di masa yang akan datang. *Punishment* adalah bentuk ancaman sanksi digunakan untuk menjaga seorang yang mempunyai , menjaga ketaatan terhadap peraturan dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Suparmi, 2019).

2.5 Kinerja

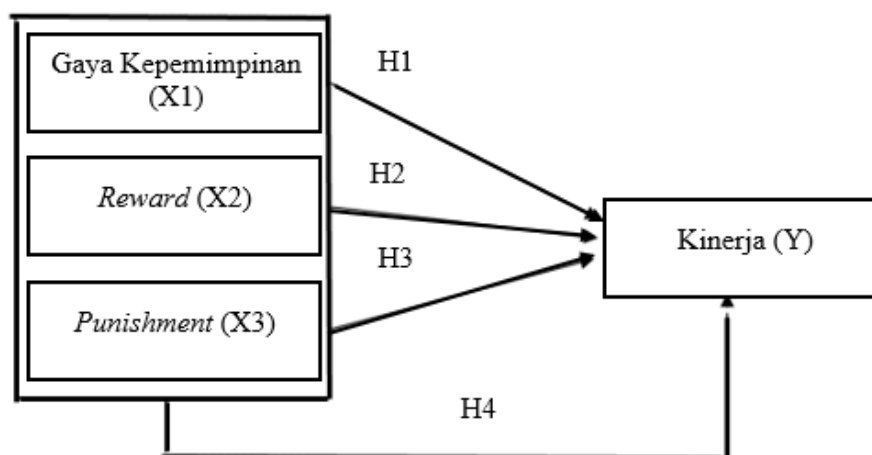
Diartikan sebagai manivestasi atau menggambarkan seberapa baik suatu proyek dalam sebuah kegiatan yang menghasilkan suatu kebijakan telah dilaksanakan untuk dapat digunakan meraih suatu misi suatu perkumpulan untuk diarahkan melalui perencanaan strategis organisasi. Manajemen dalam mrngrlola salah satu aspek yang terpenting, dikarenakan dalam kinerja juga membutuhkan plan dan target-target yang penting dan dapat dipertanggungjawabkan meningkatkan pola pegawai dan kemampuan individu (Wibowo, 2019). Yang memperoleh hasil hitungan olah data dari pengolahan SPSS versi 26 nilai R^2 sebesar 0,065.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 3. 1

Kerangka Berfikir



Berdasarkan dari penjelasan-penjelasan yang dapat kita bisa dapatkan dan dapat ditarik penjelasannya sebagai yaitu berikut :

- a. Nilai (Constant) adalah sebesar 16,069 artinya jika variabel independen atau bebas adalah bernilai nol, maka variabel dependen atau terikat memperoleh nilai 16,069.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,489 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan X1 maka naik juga kinerja karyawan (Y) sebesar 0,489.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X2) adalah - 0,106 mengarah ke negatif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel kualitas pelayanan (X2) mempunyai nilai kontribusi turun, maka dapat diartikan jika terjadi penurunan X2 maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,106.
- d. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X3) adalah 0,291 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel sanksi perpajakan (X3) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan X3 maka naik juga kinerja karyawan (Y) sebesar 0,291.

2. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,069	3,748		4,287	,000
1 X1	,489	,171	,615	2,869	,007
X2	-,106	,186	-,142	-,569	,573
X3	,291	,143	,367	2,031	,050

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah, 2024

Dari tabel diatas bahwasanya kita ketahui yaitu :

1. Hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan dikarenakan nilai sig. lebih kecil daripada 0,05 yaitu sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Solo Peduli Ummat Pusat Di Karanganyar diterima.
2. Hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai tidak signifikan dikarenakan hasil sig. lebih besar daripada 0,05 yaitu sebesar $0,573 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Solo Peduli Ummat Pusat Di Karanganyar ditolak.
3. Hipotesis 3 penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial

punishment terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,050 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Solo Peduli Ummat Pusat Di Karanganyar diterima.

4. terhadap kinerja karyawan di Yayasan Solo Peduli Ummat Pusat di Karanganyar diterima.

5 Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Solopeduli Ummat Pusat Di Karanganyar. Karena ini dapat dibuktikan dengan menghitung hasil nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu $0,007 < 0,05$. Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan sebagai “keluarga dan teman” . Kepemimpinan tersebut memiliki berbagai keuntungan, misalnya dengan menerapkan kepemimpinan secara “keluarga & teman” maka akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman, menciptakan kondisi kekeluargaan dan lebih mempererat persatuan dan kesatuan.
2. *Reward* tidak mempunyai pengaruh mengenai penelitian tentang mengenai Yayasan Solopeduli Ummat Pusat Di Karanganyar. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji (t) dengan hasil nilai sig. lebih dari 0,05 yaitu $0,573 > 0,05$. Dengan diberikan / tidak diberikan *reward* atau penghargaan terhadap karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab karyawan Yayasan Solopeduli Ummat Pusat Di Karanganyar selain dilatih untuk bekerja secara cepat, tepat dan disiplin. Karyawan juga dilatih untuk bekerja secara ikhlas dan religius dalam artian selain mereka bekerja untuk diri mereka/keluarganya. Mereka juga dapat bermanfaat bagi ummat.
3. *Punishment* berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada yayasan solopeduli ummat pusat di Karanganyar. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji (t) dengan hasil nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu $0,050 < 0,05$. Sebab.
4. Kepemimpinan dan *punishment* mempunyai dampak secara bersama-sama mengenai kinerja karyawan di Yayasan Solopeduli Ummat Pusat di Colomadu

5.2 Keterbatasan penelitian

Adapun Keterbatasan dalam penelitian ini yakni:

1. Keterbatasan Umum Penelitian: Penelitian ini mungkin terbatas oleh ketersediaan waktu, sumber daya, dan akses terhadap data yang diperlukan. Terkadang, keterbatasan ini dapat memengaruhi keakuratan dan representasi hasil penelitian.

2. Keterbatasan Sumber Daya: Penelitian yang memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang signifikan untuk dilaksanakan dapat membatasi cakupan penelitian dan menyebabkan peneliti harus mempersempit fokusnya.
3. Keterbatasan Mengenai Data: Biasanya data yang tersedia bisa jadi lengkap datanya bisa jadi tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian. Misalnya, data historis tentang kinerja karyawan mungkin tidak tersedia dalam jumlah atau detail yang memadai.
4. Faktor Luar : Faktor dari luar sangatlah penting dan bisa memengaruhi dampak penelitian dan dapat sepenuhnya dikontrol atau diprediksi dalam penelitian ini. Misalnya, kondisi ekonomi, persaingan industri, atau perubahan kebijakan organisasi.
5. Subjektivitas: Penelitian ini dapat dipengaruhi oleh persepsi dan sudut pandang subjektif dari responden atau peneliti itu sendiri. Misalnya, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atau efektivitas *reward* dan *punishment* dapat bervariasi.
6. Konteks Organisasi yang Unik: Kondisi dan budaya organisasi yang unik di Yayasan Solopeduli Ummat Pusat di Karanganyar dapat memengaruhi temuan penelitian. Temuan penelitian mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi lain yang memiliki konteks yang berbeda.
7. Perubahan Seiring Waktu: Penelitian ini dapat terbatas oleh perubahan dalam gaya kepemimpinan, kebijakan *reward* dan *punishment*, atau faktor-faktor lainnya yang terjadi seiring berjalannya waktu. Hal ini membutuhkan pemantauan dan penyesuaian konstan dalam desain penelitian dan interpretasi hasilnya.

5.3 Saran

Adapun Saran dalam penelitian ini yakni:

1. Peningkatan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional : Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan sebagai “keluarga dan teman” sudah cukup efektif, tapi apabila ditambah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional yang tegas, adil dan bijaksana pastinya akan menambah sifat yang bisa mempengaruhi bawahannya supaya dapat mematuhi perintahnya.
2. Perbaikan Sistem *reward* dan *punishment* : Memperbaiki sistem *reward* **dan** *punishment* yang ada untuk memastikan bahwa *reward* **dan** *punishment* yang diberikan mencerminkan kontribusi nyata karyawan dan diberikan secara adil dan konsisten.

3. **Perlunya Peningkatan Komunikasi Yang Efektif:** Menerapkan peningkatan komunikasi yang efektif dalam menangani perilaku yang tidak sesuai, daripada mengandalkan *punishment* yang keras. Ini dapat membantu memperbaiki hubungan antara manajer dan karyawan serta meningkatkan iklim kerja secara keseluruhan.
4. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan praktik manajemen karyawan yang ada, serta mengumpulkan umpan balik dari karyawan untuk terus meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia.
5. **Untuk Penelitian Selanjutnya:** Mendorong penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan di yayasan, seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirul Mukminin et al. (2019), I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Dewi. (2020). *"Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik."* Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Ghozali. (2020). *"Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan."* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [4] Nikmat. (2022). *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Faisal Ansori. (2019). *"Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung."* Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Volume 7, No 2.
- [6] Setiana. (2022). *"Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dari Dana Niaga Di Tabanan."* Jurnal Serambi Ilmu, Volume 21, No. 2, September 2019.
- [7] Sugiyono. (2022). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D."* Bandung: Alfabeta.
- [8] Suliyanto. (2019). *"Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi."* Yogyakarta: Andi Publisher.
- [9] Suparmi, Retno. (2019). *"Sistem Pengendalian Manajemen."* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [10] Sutrisman, Arief. (2021). *"Kepemimpinan Transformasional."* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [11] Widyawati, Tri. (2021). *"Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi."* Surabaya: Penerbit Unesa.