**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD,* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP**

**KINERJA KARYAWAN DI DEKAYU WOODEN CRAFT & GIFT YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh indikator kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift. Data yang digunakan adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan *level of significant* 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,259 dan t hitung sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi lebih besar dibandingkan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (0,052 > 0,05). (2) Reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift da, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,210 dan t hitung sebesar 1,332 dengan tingkat signifikansi lebih besar dibandingkan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (0,189 > 0,05). (3) Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,431 dan t hitung sebesar 2,316 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (0,025 < 0,05). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,569. Hal ini bearti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 56,9%, sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh variabel independen lainnya di luar model penelitian.

**ABSTRACT**

This research aims to test the influence of leadership indicators, rewards and punishment on employee performance on Dekayu Wooden Craft &Gift. The object in this study was an employee of Dekayu Wooden Craft &Gift. The data used is primary data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with a level of significant 0.05. The results of this study showed that: (1) Leadership had a positive and significant effect on employee performance at Dekayu Wooden Craft &Gift, this was shown by the value of regression coefficient of 0.259 and t count of 1,991 with a greater significance level than the predetermined significance level (0.052 > 0.05). (2) Reward positively and insignificantly affect the productivity of employee performance in Dekayu Wooden Craft &Gift da, this is indicated by the value of regression coefficient of 0.210 and t count of 1,332 with a greater significance level than the predetermined significance level (0.189 > 0.05). (3) Punishment positively and significantly affects employee performance productivity in Dekayu Wooden Craft &Gift, this is indicated by the regression coefficient value of 0.431 and t count of 2,316 with a smaller significance level than the predetermined significance level (0.025 < 0.05). The coefficient of determination in this study was 0.569. This means that the ability of independent variables to describe dependent variables is 56.9%, while the remaining 43.1% is explained by other independent variables outside the research model.

***Keywords*: *Leadership, Rewards, Punishment, Eemployee Performance***

**PENDAHULUAN**

Dalam era globlisasi seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai preserta kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015). Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditujukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga telah dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian Ariyani (2018), Rosniyenti (2019), Setiawan (2019), Prasetiyo (2019), dan Susanto (2020), hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain kepemimpinan, yaitu *reward* atau penghargaan. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004). Pemberian *reward* terhadap karyawan juga akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau sanksi. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Penelitian ini akan dilakukan di Dekayu Wooden Craft & Gift. Dekayu Wooden Craft & Gift merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan yang terletak di Jl. Menteri Supeno No.62A, Sorosutan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan menjelaskan bahwa hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain fasilitas/sarana prasarana yang kurang memadahi, kepemimpinan, target kerja yang terlalu menekan, *reward* dan *punishment*. Berikut sampel data yang diperoleh dari hasil observasi pada 18 karyawan di Dekayu Wooden Craft & Gift.

Tabel masalah yang terjadi di Dekayu Wooden Craft & Gift

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Masalah yang Terjadi  | Jumlah Jawaban  |
| 1.  | Fasilitas/sarana dan prasarana perusahaan  | 4  |
| 2.  | Kepemimpinan  | 13  |
| 3.  | Target kerja  | 6  |
| 4.  | *Reward* dan *punishment*  | 10  |

Tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan menduduki peringkat tertinggi untuk masalah yang terjadi di Dekayu Wooden Craft & Gift, yaitu sebanyak 13 jawaban. Posisi ke-dua adalah masalah *reward* dan *punishment* sebanyak 10 jawaban. Posisi ke-tiga terdapat masalah target kerja perusahaan mendapat 6 jawaban. Dan posisi terakhir yaitu masalah fasilitas/sarana dan prasarana perusahaan yang mendapat 4 jawaban. Artinya dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling kompleks di Dekayu Wooden Craft & Gift adalah kepemimpinan serta *reward* dan *punishment.*

Masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan yaitu sebagian dari karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dari pimpinannya. Karyawan menjelaskan bahwa mereka kurang peka dalam koordinasi. Selain masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, terdapat pula masalah terkait *reward* dan *punishment.* Di Dekayu Wooden Craft & Gift mempunyai peraturanperaturan mengenai *reward* dan *punishment.* Pemberian *reward* dan *punishment* tidak menyeluruh diterapkan terhadap karyawan. Hal ini akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. untuk masalah *punishment* tidak berlakunya peraturan mengenai karyawan yang *resign* membuat karyawan seenaknya untuk keluar padahal masih dalam masa kontrak kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward,* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dekayu Wooden Craft & Gift”.

**KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN MASALAH**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono, 2010). Demikian pula menurut Siagian (2012), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Sementara Rachmawati (2008) menyebutkan kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiaki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang.

**Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009)

**Reward**

Menurut Eni Nurmiyati (2010) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2009)*, reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Menurut Handoko (2012) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang seimbang, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

**Punishment**

Mangkunegara (2013). *Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Hasibuan (2009) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

**Kerangka Pikir**

Kerangka Pikir adalah kerangka yang bermakna suatu konsep yang terdiri dari hubungan sebab atau yang disebut dengan klausal hipotesis antara variabel independen dengan variabel dependen dalam memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.



**Hipotesis Penelitian**

Hipotesa merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesa merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris.

H1 : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitain kuantitatif adalah suatu penelitian yang berpola investigasi dimana data-data dan pertanyaan diperoleh dari hasil interaksi langsung antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada di tempat penelitian. Penelitian kuantitatif bersifat deskripsi dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Pada penelitian ini menganalisi pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift.

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Dekayu Wooden Craft & Gift.

**Sumber Data**

Data primer

Data yang dipergunakan berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara riset atau penelitian lapangan. Untuk memperoleh data ini digunakan metode kuisioner. Dalam rangka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden. **Populasi dan Sampel**

Populasi

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift sebanyak 52 karyawan

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Sugiyono, 2008). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden atau sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Dekayu Wooden Craft & Gift.

**Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Survei atau dalam bahasa Inggris *survey* adalah satu bentuk teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan.

Adapun alat pengumpul data dalam teknik survei ini adalah kuesioner. kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2011). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likerts*. Skala *Likerts* adalah skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek dari mulai sangat negatif hingga sangat positif dengan lima alternatif jawaban yang diberi skor sebagai berikut (Suliyanto,2019).

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

**Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Skala Pengukuran**

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua variabel, yaitu variabel dependen atau variabel terikat dan variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, sedangkan variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu kepemimpinan, *reward* dan *punishment.* Skala Pengukuran Variabel merupakan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian menjadi ukuran posisi responden dalam Skala *Likert*.

**Analisis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu data seperti rata-rata, jumlah, simpangan baku, varians, rentang, nilai minimum dan maksimum, dan sebagainya dalam bentuk deskripsi (Juliandi dkk, 2014). Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan profil responden dan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah distribusi frekuensi dan *mean aritmathic*. Distribusi frekuensi digunakan untuk mendeskripsikan profil responden. *Mean aritmathic* digunakan untuk mendeskripsikan penilaian responden pada variabel kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Mean dihitung dengan menjumlahkan semua nilai data pengamatan kemudian dibagi dengan banyaknya data (Hasan, 2011). Menurut Umar (2011), nilai rata-rata dikategorikan berdasarkan rumus rentangskala adalah sebagai berikut:



Interval 

**Uji Instrumen**

Pada penyusunan kuesioner, salah satu kriteria kuesioner yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan gejala yang valid

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

 Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov*, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |
| --- | --- |
|   | Unstandardized Residual  |
| N  | 52  |
| Normal Mean Parametersa,b  | .0000000  |
| Std. Deviation  | 2.11065058  |
| Most Absolute Extreme Differences Positive  | .100 .100  |
| Negative  | -.076  |
| Kolmogorov-Smirnov Z  | .718  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | .681  |

1. Test distribution is Normal.
2. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | Unstandardized Coefficients  | Standardized Coefficients  | t  | Sig.  |
| B  | Std.  | Beta  |
|  |  |  | Error  |  |  |  |
| 1  | (Constant)  | 1.366  | .819  |   | 1.667  | .102  |
|  | Kepemimpinan\_X1  | .049  | .070  | .146  | .703  | .486  |
|  | Reward\_X2  | -.105  | .085  | -.293  | -1.241  | .220  |
|  | Punishment\_X3  | .084  | .100  | .209  | .838  | .406  |

a. Dependent Variable: abs\_RES

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (*Independen*). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabelvariabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF).

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | Unstandardized Coefficients  | Standardized Coefficients  | t  | Sig.  | Collinearity Statistics  |
| B  | Std. Error  | Beta  | Tolerance  | VIF  |
| 1 (Constant)  | 9.609  | 1.525  |   | 6.300  | .000  |   |   |
| Kepemimpinan\_X1  | .259  | .130  | .270  | 1.991  | .052  | .461  | 2.167  |
| Reward\_X2  | .210  | .158  | .205  | 1.332  | .189  | .358  | 2.794  |
| Punishment\_X3  | .431  | .186  | .375  | 2.316  | .025  | .322  | 3.106  |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan\_Y

**Teknik Analisis Data**

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawaan Dekayu Wooden Craft & Gift. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut : Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b2.X3 +e

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | Unstandardized Coefficients  | Standardized Coefficients  | t  | Sig.  |
| B  | Std. Error  | Beta  |
| 1 (Constant)  | 9.609  | 1.525  |   | 6.300  | .000  |
| Kepemimpinan\_X1  | .259  | .130  | .270  | 1.991  | .052  |
| Reward\_X2  | .210  | .158  | .205  | 1.332  | .189  |
| Punishment\_X3  | .431  | .186  | .375  | 2.316  | .025  |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Uji Hipotesis

Uji F

Digunakan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau serempak dengan signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) terhadap kinerja Dekayu Yogyakarta. Hasil uji F digunakan sebagai alat untuk menyimpulkan apakah hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau ditolak.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji variabel- variabel bebas terhadap variabel tergantung secar parsial / bagian

Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Dapat dihitung dengan rumus :

*SSreg*

R2 = *Totalss*

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R2 digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar konstribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi R2

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | R  | R Square  | Adjusted R Square  | Std. Error of the Estimate  |
| 1  | .771a  | .594  | .569  | 2.176  |

1. Predictors: (Constant), punishment(x3), kepemimpinan(x1), Reward(x2)
2. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(y)

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta.
2. *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada ckarta.
4. Dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan, *reward*, dan *punishment*, terhadap kinerja karyawan pada Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta.

**Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

* 1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta. maka diharapkan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta dapat mempertahankan atau meningkatkan kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang ada dalam perusahaan sehingga mampu memperbaiki kinerja karyawan yang akan berdampak positif pada Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta di masa mendatang.
	2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta.
		1. Dengan diketahuinya variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan pada Kinerja Karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta, maka diharapkan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta dapat meningkatkan kepemimpinannya yang sesuai dengan kriteria karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu meningkatkan kineranya.
		2. Dengan diketahuinya variabel *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan pada Kinerja Karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta, maka diharapkan dalam pemberian *Reward*, Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta memperhatikan prestasi dan apa yang telah karyawan berikan untuk perusahan tanpa memilah, agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial. *Reward* dapat diberikan berupa pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas apa yang telah mereka berikan untuk perusahaan.
		3. Dengan diketahuinya variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta, maka diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan menentukan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan dengan catatan *punishment* diberikan sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh karyawan jadi, dengan adanya *punishment* karyawan tidak akan melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta dari penelitian ini, yaitu melihat nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu terdapat pada variabel kepemimpinan dan *reward*. Oleh karena itu lembaga perlu memprioritaskan perbaikan pada indikator tersebut, karena akan sangat berdampak sekali bagi perusahaan di masa mendatang.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambahkan variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan Dekayu Wooden Craft & Gift Yogyakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amri. (2019). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo”. JEMMA | *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 53.

Anwar, & Dunija, T. (2016). “Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya”. *Serambi Akademica*, Vol. IV, No. 1, ISSN : 2337 - 8085, 28-36.

Anwar, Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Apriyanti, R., Bahrun, K., & Finthariasari, M. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara)”. 1(2), 189–194.

Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty*. International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.

Djamhuri, A. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik

Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)”. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157– 171. https://doi.org/10.15294/jda.v5i2.2996

Febrianti, S., Musadieq, M. A., & Prasetya, A. (2014). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.

Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 No. 1, 1-9

Finthariasari, M. (2019). “Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embededdness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu”. *Universitas Bengkulu*: Disertasi.

Ghozali, Imam (2013). “Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: *Universitas Diponegoro*

Hani, Handoko, T. 2012. *Manajemen,* Cetakan Duapuluh, Yogyakarta*:* Penerbit. BPEE

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Indratno, D., Marnis, & Hendriani, S. (2019). “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit (pks) pt arindo tri sejahtera kabupaten kampar dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi XI(1)”.

Kevin, T, Bernhard, T & Irvan, T. (2015). “Pengaruh Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”. *Jurnal EMBA*, VOL.3, NO.2, Juni 2015.

Koencoro, Galih Dwi. 2013. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja”. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mansyur, Rois. “Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi,Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Business Unit Juwana”. *Dinamika Manajemen* Vol.3, No.2: 49-64. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.

Masri, Singarimbun dan Sofian Effendi, 2015. *Metode Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES

Munawir, Iman. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan*. Surabaya: Bina Ilmu.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana Prensdamedia Grup.

Novita. 2014. “Peran Reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)”. *Thesis*. Universitas Gadjah Mada.

Pahlevi, Resa Nur. (2012). “Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon”. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang

Prakosa, A. S., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2020). *the Effect of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable Journal of Management.* http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1555

Purwantono, I. 2014. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bakrie Telecom Tbk.)”.*Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie* Vol.2 No.2.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rivai, Vethzal dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiartha, P., & Mujiati, N. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kardisa Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,* 4(1),248979.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*).

Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta Pusat. Prosiding. *Seminar Ilmiah Nasional* (pp. 392-411). Pamulang: Universitas Pamulang.

Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok:

Holistica.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana - Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.

Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. 2016. ”Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap

Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Riset Manajemen* Vol. 3, No. 1, 23-27

Tangkuman, Kevin; Tewal, Bernhard; dan Trang, Irvan. 2015. “Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo”. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 2 Juni 2015.

Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang”. *Skripsi tidak diterbitkan*. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang

Yuwono, Trisno dan Silvia, L.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.

Gramedia Widiarsana Indonesia**.**