

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PERMODALAN NASIONAL MADANI
(PERSERO) ULaMM SAKO PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh

RISKI SUHENDRI
NPM : 1601110552

Fakultas Ekonomi

Universitas Tridinanti Palembang

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RISKI SUHENDRI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1601110552
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan. *Reward* dan
Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM
Sako Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal..... 3 Maret 2021 Pembimbing I : Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal..... 3-3-2021 Pembimbing II : Alinadia, SE, MM
NIDN : 0207125901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Masayu Mikial, SE, M.Si, Ak, CA
NIDN : 0205026401

103 / PS / DFE / 20

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Riski Suhendri
No. Pokok : 1601110552
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



RISKI SUHENDRI
Nrp.1601110552

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	ix
RIWAYAT HIDUP.....	xi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.3. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2,1,1,1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Kinerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Dipengaruhi Kinerja	16
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.1.2.5 Indikator Kinerja.....	17
2.1.3. Kepemimpinan	18
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.3.2 Teori Kepemimpinan.....	19

2.1.3.3 Teknik-teknik Kepemimpinan.....	22
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan	24
2.1.4. <i>Reward</i>	27
2.1.4.1 Pengertian <i>Reward</i>	27
2.1.4.2 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	28
2.1.4.3 Norma <i>Reward</i>	28
2.1.4.4 Tipe <i>Reward</i>	29
2.1.4.5 Indikator <i>Reward</i>	31
2.1.5. <i>Punishment</i>	32
2.1.5.1 Pengertian <i>Punishment</i>	32
2.1.5.2 Bentuk-bentuk <i>Punishment</i>	33
2.1.5.3 Tujuan <i>Punishment</i>	34
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	34
2.3. Kerangka Berpikir.....	35
2.4. Hipotesis.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1.Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian	37
3.2.Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.Populasi, Sampel dan Sampling.....	39
3.4.Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
3.5.Instrumen Penelitian.....	41
3.6.Uji Instrumen	42
3.7.Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.2. Pembahasan.....	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran-saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
3.1. Jadwal Penelitian	37
3.2. Definisi Operasional Variabel	40
3.3. Skala Likert	41
3.4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	41
3.5. Interpretasi Nilai Korelasi	45
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	58
4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	59
4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Reward	60
4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Punishment	61
4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
4.9. Reliabilitas Kepemimpinan	63
4.10. Reliabilitas Reward	64
4.11. Reliabilitas Punishment	64
4.12. Reliabilitas Kinerja	65
4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.14. Korelasi dan Keeratan Hubungan	67
4.15. Analisis Koefisien Korelasi	68
4.16. Hasil Koefisien Determinasi	69
4.17. Hasil Uji F	70
4.18. Hasil Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2,1, Kerangka Berfikir.....	36

ABSTRAK

RISKI SUHENDRI... Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang. Dibawah bimbingan ibu Lusya Nargis, SE, M.Si dan Ibu Alinadia, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang. Penelitian memakan waktu selama 4 bulan yaitu mulai bulan November 2019 s/d Februari 2020 termasuk merancang, melaksanakan dan melaporkan hasil penelitian.

Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara Punishment secara bersama-sama Kinerja Karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang sebanyak 32 orang dengan teknik sampling adalah sampel jenuh atau sensus.

Hasil analisis yang dilakukan pada taraf kepercayaan 5 persen menemukan (1) Koefisien korelasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,867 (2) Koefisien korelasi antara Reward terhadap Kinerja Karyawan 0,169 (3) Koefisien korelasi antara Punishment Terhadap Kinerja Karyawan 0,982.

Sedangkan Koefisien Determinasi ketiga variable bebas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,967 atau 96,7%, yang berarti sebesar 96,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Reward dan Punishment dan sebesar 3,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X_1), Reward (X_2) dan Punishment (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara Parsial, variable yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan adalah Punishment (X_3) dengan nilai t hitung $>$ t table ($13.542 > 1.697$) Sedangkan untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Reward (X_2) tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

RISKI SUHENDRI... The Influence of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang. Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, SE, M.Si and Mrs. Alinadia, SE, MM.

This study aims to determine the effect of leadership, reward and punishment on employee performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang. The research took 4 months, starting from November 2019 to February 2020 including designing, implementing and reporting the research results.

There are three hypotheses tested in this study, first, there is a significant influence between leadership and employee performance. Second, there is a significant influence between rewards on employee performance. Third, there is a significant influence between Punishment and Employee Performance.

The population of this study were all employees of PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang as many as 32 people with the sampling technique is saturated sample or census.

The results of the analysis carried out at the 5 percent confidence level found (1) the correlation coefficient between leadership and employee performance was 0.867 (2) the correlation coefficient between rewards on employee performance was 0.169 (3) the correlation coefficient between punishments and employee performance was 0.982.

While the coefficient of determination of the three independent variables on employee performance is 0.967 or 96.7%, which means that 96.7% of employee performance is influenced by leadership, reward and punishment and 3.3% is influenced by other variables not examined

Hypothesis results simultaneously there is a significant influence variable Leadership (X1), Reward (X2) and Punishment (X3) on Employee Performance (Y).

Partially, the variable that significantly affects Employee Performance (Y) is Punishment (X3) with $t_{count} > t_{table}$ ($13,542 > 1,697$)

As for the leadership variable (X1) and reward variable (X2) there is no significant influence on employee performance (Y).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan keuntungan dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.

Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan karyawan untuk berprestasi, keadaan di sekitar lingkungan kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan, *reward* dan *punishment*. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan pengikut, selain secara sah dapat mengarahkan

bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh (Djarmiko, 2005)

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kumpulan kelompok dalam organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antar sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan.

Disamping masalah kepemimpinan dalam mengelola karyawan, untuk memacu semangat kerja karyawan diperlukan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, melalui pemberian reward dan punishment.

Pemberian *reward* untuk setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi.

Jika hak yang berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalkan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang

tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang dilakukan karyawan. *punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku karyawan yang tidak diinginkan perusahaan. *Punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan pemutusan hubungan kerja (Ivancevich, 2006 : 224)

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat, karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya..

Namun dalam pengelolaan SDM yang bertalian dengan kebijakan prosedural dan praktek, adalah bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM adalah salah satu BUMN yang didirikan pemerintah pada tahun 1999 bergerak di bidang pembiayaan bagi UMKM dan Koperasi. Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKM khususnya merupakan kontribusi terhadap sector riil guna menunjang pertumbuhan pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja. Jumlah karyawan dari PT.PNM ULaMM Sako Palembang sebanyak 32 orang. Dalam pelaksanaan pekerjaannya dituntut untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada para nasabahnya. Dengan kepemimpinan yang baik serta penerapan *reward* dan *punishment* yang sesuai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) ULaMM SAKO PALEMBANG.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang?
3. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang?
4. Apakah ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang?

1.3. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang..
2. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang.
3. Pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang.

4. Pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh di bangku kuliah
 - b. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis yang berkaitan dengan masalah pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya
 - b. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan
 - c. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan . Permodalan Nasional Madani (Persero) ULaMM Sako Palembang.

3. Bagi Civitas Akademika

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi di bidang MSDM, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga
- Gibson, 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Manajemen Dengan Program IBM SPSS 19. edisi ke-5. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ivancevich, 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Kusdyah, Ike, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Kartono, Kartini, 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Press.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Rosda
- Mahmudi, 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP STIE YKPN
- Nugroho, Bambang, 2008. *Reward dan Punishment*. Buletin Cipta Karya Dept. PU. Edisi 6/IV/Juni/2006.
- Pamudji, 2001. Kepemimpinan Pemimpin di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- _____, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.

Thoha,Miftah, 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Tjuju,Siswanto. 2009. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.