SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMI BRANDS KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG

Diajukan Oleh:

SULENA

NPM. 1701110084

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: SULENA
Nomor Pokok/NIRM	: 17.01.11.00.84
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: PENGARUH KEPEMIMPINAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMI BRANDS KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10 Mei 2021 Pembimbing I: Mariyam Zanariah,,S.E,.M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal 10 Mei 2021 PembimbingII : Ellen Sumiarni, S.E,.M.M
NIDN : 0223116001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Prodi Manajemen
Dr.Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS	Mariyam Zanariah,SE,MM
NIDN : 0205026401	NIDN : 0222096301

088/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Sulena
NPM	: 1701110084
Program Studi	: Ekonomi
Program Pendidikan	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, Maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 06 April 2021

METERAI TEMPEL 30058AJX165435146

Sulena

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL I

HALAMAN PERSETUJUAN II

BEBAS PLAGIAT III

MOTTO DAN PERSEMBAHAN IV

KATA PENGANTAR V

DAFTAR ISI VII

DAFTAR TABEL XI

DAFTAR GAMBAR XII

ABSTRAK XIII

RIWAYAT HIDUP XIV

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5

BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA 6

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 6

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 6

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia 7

2.2 Kepemimpinan 9

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan 9

2.2.2 Tipe-tipe gaya kepemimpinan 10

2.2.3 Tujuan Kepemimpinan 11

2.2.4 Fungsi Kepemimpinan 11

2.2.5 Dimensi Kepemimpinan 13

2.2.6 Indikator kepemimpinan 13

2.3 *Reward* 14

2.3.1 Pengertian *Reward* 14

2.3.2 Bentuk - bentuk *Reward* 15

2.4.2 Tujuan *Reward* 17

2.3.4 Dimensi *Reward* 17

2.3.5 Indikator *Reward* 18

2.4 *Punishment* 19

2.4.1 Pengertian *Punishment* 19

2.4.2 Bentuk – bentuk *Punishment* 20

2.4.3 Fungsi dan tujuan *punishment* 21

2.4.4 Dimensi dan indikator *punishment* 23

2.5 Kinerja 23

2.5.1 Pengertian kinerja 23

2.5.2 Penilaian kinrja 24

2.5.3 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja 25

2.5.4 Hubungan reward terhadap kinerja 27

2.5.5 Hubungan *punishment* terhadap kerja 27

2.5.6 Dimensi dan indikator kinerja 28

2.6 Penelitian lain yang Relevan 29

2.7 Kerangka Berfikir 31

2.8 Hipotesis 33

BAB 111 METODE PENELITIAN 34

3.1 Tempat dan waktu penelitian 34

3.1.1 Tempat 34
3.1.2 Waktu 34
3.2 Sumber dan teknik pengumpulan data 35
3.2.1 Sumber data 35
3.2.2 Teknik pengumpulan data 35
3.3 Populasi dan sampel 37
3.3.1 Populasi 37
3.3.2 Sampel 37
3.4 Rancangan penelitian 38
3.5 Variabel dan defenisi operasional 38
3.6 Instrumen penelitian 42
3.6.1 Uji validitas instrumen 42
3.6.2 Uji Reliabilitas instrumen 43
3.7 Teknik analisis data 44
3.7.1 Analisis statistika Deskriptif 44
3.7.2 Analisis statistika inferensial 44
3.8 Uji Hipotesis 46
3.8.1 Uji signifikan silmultan F 46
3.8.2 Uji T 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 49
4.1 Hasil Penelitian 49
4.1.1 Sejarah Singkat PT Delami Brands Kharisma Busana 49
4.1.2 Visi dan Misi PT Delami Brands Kharisma Busana 50
4.1.3 Tujuan PT Delami Brands Kharisma Busana 50
4.1.4 Nilai dan Budaya Perusahaan 50

4.1.5 Struktur Organisasi 51
4.1.6 Karakteristik Responden 55
4.2 Pembahsan Hasil Penguji 57
4.2.1 Uji Validitas 57
4.2.2 Penguji Realibitas 61
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 62
4.2.4 Analisis Korelasi (R) 64
4.2.5 Hasil Penguji Model Regresi Secara Silmultan (F) 65
4.2.6 Hasil Penguji Model Regresi Secara Parsial (uji t) 65
4.2.7 Koefisien Determinasi (R^2) 68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 70
5.1 Kesimpulan 70
5.2 Saran 71

DAFTAR TABEL

3.1 Waktu penelitian…….……..……..... 34

3.2 Variabel dan divisi variabel……..…….……. 40

3.4 skala pengukuran……...……..….……..…….....42

4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin….....55

4.2 Hasil Responden Berdasar Usia.....56

4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....56

4.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....57

4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....58

4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Reward.....59

4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment.....60

4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....61

4.9 Hasil Penguji Realibilitas Instrumen.....62

4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....63

4.11 Hasil Analisis Korelasi.....65

4.12 Hasil Uji F.....66

4.13 Hasil Uji t…….……67

4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi…….….68

DAFTAR GAMBAR

2.1 Paradigma penelitian (Kerangka berfikir) ……..……... 32

4.1 Struktur Organisasi.....52

ABSTRAK

SULENA, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMI BRANDS KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG", DIBAWAH BIMBINGAN IBU MARIYAM ZANARIAH,SE,MM IBU ELLEN SUMIARNI,SE,MM

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Delami Brands Kharisma busana cabang Palembang Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail dengan cabang yang telah tersebar dibanyak kota besar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan yang tidak sedikit. Hal ini menuntut karyawan bekerja optimal untuk memuaskan kebutuhan konsumen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Rewards dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Delami Brands Kharisma Busana Cabang Palembang. Populasi pada penelitian ini PT Delami Brands Kharisma Busana cabang Palembang dan jumlah sampel 44 orang karyawan

Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan, Rewards dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Delami Brands Kharisma Busana Palembang, dimana F hitung (49,465) lebih besar dari pada nilai F tabel (2,83) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (Ha diterima dan Ho ditolak). Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 1,042 lebih kecil dari pada t tabel 2,021 dengan nilai signifikan sebesar t_{sig} 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehinga variabel X_2 (Rewards) dan X_3 (Punishmen) dapat dimasukan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana Palembang. Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^{2 =}$ 0,788). Hasil ini secara statistic sangat signifikan artinya 78,8%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Kepemimpinan, rewards dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana Palembang, sedangkan sisanya 21,2% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Reward dan Puishment MSDM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri retail di Indonesia pada dekade ini terus semakin berkembang, terutama di wilayah Palembang. Ditandai dengan bermunculnya berbagai macam toko serta tempat perbelanjaan yang besar seperti mall-mall yang mewah dan besar. Bisnis ritel adalah keseluruhan aktivitas bisnis yang terkait dengan penjualan produk dan pemberian pelayanan terhadap konsumen untuk penggunaan yang sifatnya individu maupun kelompok.

PT Delami Brands Kharisma cabang Palembang merupakan *department store* terbesar dan terkenal sebagai market leader dalam penjualan fashion apparel. Di Pulau Sumatera, khususnya di Ibukota Palembang Provinsi Sumatera Selatan terdapat 4 gerai Delami yang tersebar dibeberapa lokasi, salah satunya yaitu Delami yang bertempat di PSX (Palembang Square Extention). Lokasinya yang strategis berada di tengah pusat kota dan berdekatan dengan mall yang selalu ramai pengunjung. Delami memiliki lebih dari 44 karyawan (data yang didapat dari PT Delami Brands Kharisma Busana cabang Palembang) yang berfungsi sebagai sumber daya potensial dalam mencapai tujuan dan memajukan perusahaan.

Agar berhasil di dalam pasar retail yang kompetitif, para pelaku retail harus dapat menawarkan produk yang tepat dengan harga yang tepat. Namun pada era sekarang harga dan produk bukanlah faktor utama yang berpengaruh terhadap penjualan. Pelayanan yang baik yang

dilakukan oleh perusahaan terhadap juga bisa menjadi salah satu faktor kuat yang mempengaruhi penjualan dan menjadi nilai plus di mata konsumen.

Menurut Mansyur (2013:50) perusahaan merupakan suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan sub sistem yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Adanya hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja organisasi. Maka pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk diperhatikan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Delami Brands Kharisma busana cabang Palembang Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail dengan cabang yang telah tersebar dibanyak kota besar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan yang tidak sedikit. Hal ini menuntut karyawan bekerja optimal untuk memuaskan kebutuhan konsumen. Perusahaan ini cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang bersifat kurang tegas artinya keputusan kebijakan pemimpin Delami masih dipengaruhi oleh karyawan yang masa kerja nya lebih lama dan ada pula pemimpin Delami yang bersifat tegas artinya segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin dan karyawan tidak mampu menyampaikan aspirasinya, lokasi kerja karyawan berpindah-pindah menyesuaikan kebutuhan karyawan suatu tokoh Delami sehingga kinerja karyawan kurang maksimal, kurang adanya tindakan *punishment* dalam penyalah gunaan promo atau peraturan yang ada, sistem kerja yang tidak konstan karena menyesuaikan dengan tugas yang dikerjakan, pemimpin yang menutupi kesalahan bawahannya agar mampu dihargai oleh bawahannya, kurangnya sosialisasi penerapan *reward* dan *punishment* sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara karyawan dan atasan, pembagian tugas yang tidak adil dari pemimpin, kurang adanya penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.

Penerapan sistem kepemimpinan, *reward* dan *punishment* menjadi perhatian manajerial, untuk memenuhi standart operasional PT Delami Brands Kharisma busana cabang Palembang yang ketat dan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi beberapa karyawan penerapan sistem kepemimpinan, *reward* dan *punishment* dirasa terlalu menekan, tapi beberapa karyawan lainnya, menganggap bahwa penerapan itu bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan pelayanan mereka terhadap customer PT Delami Brands Kharisma busana cabang Palembang Namun sangat disayangkan bahwa kesadaran karyawan atas penerapan kepemimpinan, *reward* dan *punishment* belum disadari oleh semua karyawan sehingga masih saja ditemukan karyawan yang melanggar aturan dan perintah pemimpin.

Bertolak dari uraian diatas, dalam kesempatan ini peneliti bermaksud untuk mengkaji sejauh mana efek yang ditimbulkan dari penerapan sistem kepemimpinan, *Reward* , *punishment*, terhadap kinerja karyawan PT Delami Brands Kharisma busana cabang Palembang, kajian studi ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishmnet* terhadap kinerja karyawan".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang ?

3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang ?
4. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetetahui Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, reward dan punishment berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands khariama cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang.
4. apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yakni secara praktis dan teoritis yang masing-masing akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
   a. Bagi perusahan

      Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Delami Brands kharisma busana cabang Palembang. Dan Dapat mengetahui sejauh

mana pengaruh antara kepemimpinan, *rewards, punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Delami Brands Kharisma busana cabang Palembang.

b. Bagi penulis

Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana manajemen pada program studi manajemen. Dan Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara kepemimpinan, *reward, punishment* terhadap kinerja karyawan.

Serta Memberikan masukan bagi pengembagan ilmu jurusan manajemen sumber daya manusia khususnya, atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

2. Manfaat teoritis

Penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan khususnya. Manajemen sumber daya manusia serta sebagai referensi terkait permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan, reward dan punishment serta kinerja karyawan disuatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amin Karami, (2013) *Analyzing the Effectiveness of reward manajemen system on Employee performance through the Mediating Role of Employee Performance Case Study: Isfahan Regional Electric Company* 2013, Vol, 3, No. 9 (Hal 36)

Anwar prabu mangkunegara 2000 "Evaluasi kinerja sumber daya manusia" Jakarta: Refika Aditama

Badeni. 2013. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

DRS. DANANG SUNYOTO, S.H., S.E., M.M. 2015 Manajemen dan pegembangan sumber daya manusia, Yogyakarta : CAPS (center for academic publishing service)

Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Desy, 2007, Pengaruh *reward* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Fahmi, Irham. (2012) "Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi". Bandung: Alfabeta, cv.

Fahmi, Irham (2016). Pengantar Manajemen Keuangan, Bandung : Alfabeta, cv.

Gary dessler 2020, Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT Indeks

Hasibuan, malayu S.P,2011, Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Askara

Hasibuan, malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia si. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Jurnal ilmiah (UNTAG) Semarang vol.8 No.1 2019

Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani 2011. Manajemen Pemasaran jasa. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Maulana Muhammad, 2006, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Prof, Dr, H, Edy sutrisno, M.Si, 2009 Manajemen sumber daya manusia – Jakarta

Prof. Dr. Taufiq Rachman, S,H., S.E., M,M "Manajemen sumber daya manusia perusahaan" cetakan pertama, juni 2016, bogor: Ghalia indonesia

Sugiyono, 2013, Teknik pengambilan sampel, CV. Alpabeta : bandung

Sugiyono, 2006, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, alfabeta, Bandung, bandung alphabet.

Viethzal Rivai 2004 “manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan” Jakarta: Gramedia

Wibowo, 2014, manajemen kinerja (Edisi Keempat), Rajawali Pers, Jajarta