

PENGARUH KEPEMIMPINAN , REWARD , DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 JL. BY PASS PADANG

Yeyeng Saputri, Dea Tri Ananta, Muhammad Rival Perdana, Andry Novrianto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstract: *This research aims to analyze the influence of leadership through the implementation of a reward and punishment system on employee performance at Auto 2000 By Pass, Padang City. This research uses quantitative methods with a survey approach and data analysis using linear regression. The respondents in this study were 80 employees who worked at Auto 2000 By Pass, Padang City. The research results show that giving rewards has a significant positive effect on increasing employee performance, while the application of punishment also has a significant impact in increasing motivation and performance, although in a different context. Overall, leadership that combines reward and punishment can improve employee performance by creating a more structured and focused work environment. These findings are expected to provide insight for management in formulating effective leadership strategies to improve performance in the future.*

Keywords: *Leadership, Reward, Punishment and employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan melalui penerapan sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 By Pass Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis data menggunakan regresi linier. Responden dalam penelitian ini adalah 80 karyawan yang bekerja di Auto 2000 By Pass Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penerapan punishment juga memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, meskipun dalam konteks yang berbeda. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang menggabungkan reward dan punishment dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan terarah. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Reward, Punishment dan kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Di dunia global saat ini, semakin meningkatnya persaingan dan keuntungan menyusut. Hal ini untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi atau bisnis tentunya membutuhkan sumber daya. Sumber daya adalah tenaga, kekuatan, keuletakan, yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, gerak dan tindakan. Sumber daya (SDM) merupakan sumber energi yang bersangkutan dengan suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan aset penting bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Sebuah perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta Jl. Gaya Motor III No.3 14330 yaitu PT. All Toyota Division yang berubah menjadi PT. Astra International Tbk. Toyota sales operation cabang Bandung atau yang lebih dikenal dengan nama Auto 2000 dan perusahaan ini yang didirikan di Kota Padang sebagai salah satu cabangnya di Jl. By Pass Padang merupakan PT. Astra International Tbk, Auto 2000 By Pass Padang. PT ini berfungsi sebagai dealer untuk kendaraan merek Toyota.

Pada perusahaan ini masalah penurunan kinerja karyawan termasuk masalah kepuasan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan segera mengambil tindakan, perusahaan

harus memberikan kepemimpinan yang baik serta memberikan reward kepada karyawan dan punishment kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Teori terkait dengan kinerja kepemimpinan, reward dan punishment kinerja pada karyawan dapat dilihat dari gambaran masing-masing konsep: Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah kelompok/organisasi.

Kepemimpinan menurut Gary Yukl (2005; 8) Kepemimpinan adalah “proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan” bersama. Dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi pegawai, maka seseorang pemimpin tidak terlepas dari gaya kepemimpinannya, kekuasaan dan pengaruh, latar belakang pendidikan dan pengalaman, kecerdasan sosial dan fleksibilitas, emosi, keterampilan dan perilaku kepemimpinannya, yaitu sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan. Menurut Stoner ada dua gaya kepemimpinan yang biasa digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, yaitu Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (Task Oriented Style) yaitu dimana seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat agar mereka bekerja sesuai dengan harapan. Manajer gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan pekerja dari pada pengembangan kemampuan bawahan.

Selanjutnya Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (Employee Oriented Style), yaitu dimana manajer dengan gaya ini kepemimpinannya berusaha mendorong dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik dan mengikutsertakan bawahan mengambil Keputusan yang menyangkut tugas dan pekerjaan bawahan. Disini hubungan pimpinan dan bawahan terasa akrab, saling percaya dan saling menghargai. Am. Kadarman SJ dan Jusuf Udaya (2001;143).

Kekuasaan dan Pengaruh. Menurut Mitzberg, (1983; Pfeffer, 1981, 1992) Konsep kekuasaan sangat penting untuk memahami bagaimana orang mampu saling mempengaruhi dalam organisasi. Kekuasaan melibatkan kapasitas dari satu pihak untuk mempengaruhi pihak lain Kekuasaan digunakan untuk menjelaskan kapasitas absolut seseorang untuk mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang atau lebih yang ditunjuk sebagai target pada satu waktu tertentu (Gary Yukl (2005;172). Taksonomi kekuasaan French dan Raven antara lain Kekuasaan memberi penghargaan (Reward Power): para target patuh terhadap perintah untuk memperoleh penghargaan yang dikendalikan oleh agen, kekuasaan yang memiliki legitimasi (Legitimate Power); para target patuh terhadap perintah karena mereka percaya bahwa agen memiliki hak untuk memerintah dan seorang target berkewajiban untuk mematuhi dan kekuasaan berdasarkan referensi (Referent Power); para target patuh karena mereka mengagumi atau mengenal agen dan ingin mendapat persetujuan agen.

Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman. Dalam konsep kepemimpinan mengenali pentingnya latar belakang pendidikan dan pengalaman sebagai dasar untuk mempengaruhi dan melandasi seseorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya serta dalam rangka menggerakkan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi. Pertumbuhan dan pembelajaran lebih besar saat pengalaman kerja itu beragam dan juga menantang. Pengalaman kerja yang beragam meminta para manajer untuk beradaptasi dengan situasi baru dan menghadapi jenis masalah yang baru. Keberhasilan yang berulang dalam menangani satu jenis masalah memperkuat kecenderungan seseorang untuk menerjemahkan dan menangani masalah baru dengan cara yang sama, bahkan saat pendekatan berbeda mungkin lebih efektif. Jadi, amat menguntungkan bagi para manajer bila memiliki pengalaman sebelumnya dengan beragam masalah yang membutuhkan perilaku dan keterampilan yang berbeda.

Kecerdasan Sosial didefinisikan sebagai kemampuan untuk menentukan persyaratan untuk kepemimpinan dalam suatu situasi tertentu dalam memilih sebuah respon yang tepat dan Kedua komponen utama dari kecerdasan sosial adalah sifat perseptif sosial dan fleksibilitas perilaku. Sifat perseptif sosial adalah kemampuan untuk memahami kebutuhan fungsional, masalah, dan kesempatan yang relevan bagi sebuah kelompok atau organisasi, dan karakteristik anggota, hubungan sosial, dan proses kolektif yang akan memperkuat atau membatasi upaya untuk mempengaruhi kelompok atau organisasi.

Keterampilan Kepemimpinan. Keterampilan relevan bagi pemimpin menurut Ford & Randolph, adalah ;Keahlian teknis, keterampilan administrative, keterampilan antar pribadi, keterampilan kognitif dan keterampilan politis. Selanjutnya Menurut Gary Yukl, ada empat peran kepemimpinan yang penting baik untuk memecahkan masalah, mengelola proyek atau mengembangkan kebijakan.

Reward adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keunggulan di bidang tertentu. Menurut Akhmad Tohari penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Dengan demikian reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Reward non-finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain. Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa reward memiliki makna yang sama dengan kompensasi. Sebagai mana yang di ungkapkan oleh Saydan bahwa kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Ada beberapa tujuan reward yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai Prestasi Kerja Dengan pemberian reward yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas yang tinggi.
- 2) Menjamin Keadilan Dengan adanya sistem reward yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh reward yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan Karyawan Dengan sistem reward yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu Dengan sistem reward yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian Biaya Dengan sistem pemberian reward yang lebih baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- 6) Memenuhi Peraturan-peraturan Sistem reward yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi reward yang baik.

Punishment berasal dari Bahasa Inggris yang artinya hukuman. Punishment (hukuman) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan: "siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang" orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. "keputusan yang

dijatuhkan oleh hakim dan bisa juga hasil atau akibat menghukum”Hukuman adalah sesuatu yang di syariatkan dan termasuk salah satu sarana pendidikan yang berhasil, yang sesekali mungkin diperlukan pendidikan. Mengenai hukuman itu, ada beberapa pandangan dalam filsafat atau pemikiran bahwasanya hidup ini termasuk sebagai suatu hukuman, karena kehidupan ini identik dengan penderitaan. Dari pandangan hidup tersebut menganjurkan agar manusia menghindarkan diri dari penderitaan atau hukuman yang ada di dalam kehidupan ini. Arti punishment (hukuman) secara umum bisa dimaksud pemberian nestapa kepada anak didik atas perbuatan yang tidak sesuai dengan tata nilai yang berlaku serta melanggar peraturan sekolah yaitu melalui penyadaran yang edukatif, tidak memberatkan dan bertujuan untuk melatih siswa agar memiliki rasa tanggung jawab yang besar, semangat dan disiplin melakukan aktifitasnya.

Tujuan punishment (hukuman). Segala sesuatu yang dilakukan dengan sengaja pasti mempunyai tujuan tertentu, begitu pula dengan dilaksanakannya hukuman, ini bukan hanya sekedar untuk mengikuti atau menyengsarakan peserta didik, tetapi hukuman ini dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku para peserta didik dan sekaligus untuk mendidik mereka. Tujuan singkat pemberian hukuman sendiri adalah untuk menghentikan tingkah laku yang negatif atau tidak benar, sedangkan tujuan panjangnya adalah untuk mendidik dan mendorong peserta didik menghentikan sendiri tingkah lakunya yang tidak benar.

Arikunto mengatakan banyak diantara para ahli psikologi yang tertarik untuk mempelajari dan mengadakan penelitian mengenai hal-hal yang berhubungan dengan hukuman. Dan dilahirkan berbagai teori tentang hukuman tersebut: a) Teori kerenggangan: Teori ini mengatakan bahwa dengan diberikannya hukuman kepada subjek yang melakukan kesalahan tindakan akan menyebabkan hubungan rangsang reaksi antara tindakan salah dengan hukuman menjadi renggang. Demikian juga dengan individu tersebut akan menjadi renggang dengan tindakan menyimpang yang dia lakukan tersebut. b) Teori penurunan, teori ini mengatakan bahwa dengan diberikannya hukuman kepada subjek yang melakukan tindakan kesalahan, subjek tersebut akan mengurangi atau menurunkan frekuensi tindakan negative. c) Teori penjeraman, teori ini mengatakan bahwa jika subjek mendapat hukuman tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang menyebabkan timbulnya hukuman semula. d) Teori sistem motivasi. Teori yang mengatakan bahwa jika individu mendapat hukuman maka akan terjadi perubahan dalam sistem motivasi dalam diri individu. Perubahan yang terjadi dalam sistem motivasi tersebut mengakibatkan individu untuk mengurangi atau menurunkan frekuensi perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan timbulnya hukuman yang pernah dialami.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan pada auto 2000 by pass kota padang menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Auto 2000 By Pass Kota Padang. Populasi ini mencakup semua level karyawan, mulai dari staf administratif hingga manajer. Untuk penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan yang terlibat langsung dalam operasi dan yang merasakan dampak dari kepemimpinan, serta kebijakan reward dan punishment. Sampel adalah subset dari populasi yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian. Variabel penelitian adalah konsep-konsep yang dapat diukur atau diamati dalam suatu penelitian, yang digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Variabel ini dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti variabel independen (yang memengaruhi atau menjadi sebab), variabel dependen (yang dipengaruhi atau menjadi akibat), dan kadang-kadang ada juga variabel pengontrol atau moderating yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen.

Variabel independent (X1) : Kepemimpinana

Variabel independent (X2) : Reward

Variabel independent (X3) : Punishment

Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian atau studi. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk mengukur Tingkat kepemimpinan dan kinerja karyawan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	51	63.8	63.8	63.8
Perempuan	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari table 4.1.1 diatas dilihat bahwa yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 orang atau 63,8%, sementara yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 29 orang atau 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan auto 2000 by pas kota padang berjenis kelamin laki-laki.

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 Tahun	37	46.3	46.3	46.3
20-30 Tahun	40	50.0	50.0	96.3
31-40 Tahun	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari table 4.1.2 diatas dilihat bahwa yang berusia <20 tahun berjumlah 37 orang atau 46,3%, sementara yang berusia 20-30 tahun berjumlah 40 orang atau 50% dan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 3 orang atau 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan di auto 2000 by pass kota padang adalah yang berusia 20-30 tahun.

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	25	31.3	31.3	100.0
S1	55	68.8	68.8	68.8
Total	80	100.0	100.0	

Dari table 4.1.3 diatas dilihat bahwa Pendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 25 orang atau 31.3% dan Pendidikan terakhir S1 berjumlah 55 orang atau 68.8%. hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir karyawan di auto 2000 by pass kota padang adalah S1.

2. Distribusi frekuensi jawaban responden

Variabel Kepemimpinan (X1). Dari table dibawah ini dapat dilihat distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 4.5

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	X1.1	4	7	18	40	11
2	X1.2	4	5	21	21	29
3	X1.3	5	8	24	21	22
4	X1.4	4	24	16	17	19
5	X1.5	4	11	24	25	16
6	X1.6	6	8	16	23	27
7	X1.7	5	11	26	25	13
8	X1.8	4	8	22	19	27
JUMLAH		36	82	167	191	164

Sumber : Data diolah menggunakan spss

Dari table 4.5 diatas dilihat bahwa dari seluruh pertanyaan yang diajukan pada variable kepemimpinan (X1), mayoritas responden menjawab setuju (S).

Variabel Reward (X2). Dari table dibawah ini dapat dilihat distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 4.6

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	X2.1	4	5	21	21	29
2	X2.2	5	8	24	21	22
3	X2.3	5	8	24	21	22
4	X2.4	4	24	16	17	19
5	X2.5	4	11	24	25	16
6	X2.6	6	8	16	23	27
7	X2.7	5	11	26	25	13
8	X2.8	4	8	22	19	27
JUMLAH		37	83	173	172	175

Sumber : Data diolah menggunakan spss

Dari table 4.6 diatas dilihat bahwa dari seluruh pertanyaan yang diajukan pada variable reward (X2), mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS).

Variabel Punishment (X3). Dari table dibawah ini dapat dilihat distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 4.7

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	X3.1	5	19	22	26	28
2	X3.2	16	21	17	14	12
3	X3.3	10	15	21	22	12
4	X3.4	4	15	27	22	12
5	X3.5	11	16	22	15	16
6	X3.6	3	9	14	28	26
7	X3.7	11	14	18	22	15
8	X3.8	5	11	25	11	28
JUMLAH		65	120	166	160	149

Sumber : Data diolah menggunakan spss

Dari table 4.6 diatas dilihat bahwa dari seluruh pertanyaan yang diajukan pada variable Punishment (X3), mayoritas responden menjawab netral (N).

Variabel Kinerja karyawan (Y). Dari table dibawah ini dapat dilihat distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 4.8

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Y1	6	12	22	21	19
2	Y2	3	8	22	24	23
3	Y3	5	13	24	22	16
4	Y4	3	18	26	24	19
5	Y5	8	17	16	20	19
6	Y6	4	12	23	20	21
7	Y7	5	9	14	27	25
8	Y8	4	7	11	32	26
JUMLAH		38	96	158	190	168

Sumber : Data diolah menggunakan spss

Dari table 4.8 diatas dilihat bahwa dari seluruh pertanyaan yang diajukan pada variable Kinerja karyawan (Y), mayoritas responden menjawab Setuju (S).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepemimpinan (X1). Berdasarkan table dibawah ini dapat dilihat validitas dari masing-masing pertanyaan variable kepemimpinan (X1) yang diajukan kepada responden dengan membandingkan nilai Rhitung>Rtabel:

Tabel 4.9

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,704	0,217	valid
2	X1.2	0,663	0,217	valid
3	X1.3	0,530	0,217	valid
4	X1.4	0,449	0,217	valid
5	X1.5	0,589	0,217	valid
6	X1.6	0,610	0,217	valid
7	X1.7	0,647	0,217	valid
8	X1.8	0,663	0,217	valid

Dari table 4.9 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan pada variable kepemimpinan (X1), dinyatakan valid karena seluruh instrument yang diuji memiliki nilai Rhitung>Rtabel.

Reward (X2). Berdasarkan table dibawah ini dapat dilihat validitas dari masing-masing pertanyaan variable Reward (X2) yang diajukan kepada responden dengan membandingkan nilai Rhitung>Rtabel:

Tabel 4.10

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,548	0,217	valid
2	X2.2	0,477	0,217	valid
3	X2.3	0,561	0,217	valid
4	X2.4	0,491	0,217	valid
5	X2.5	0,559	0,217	valid
6	X2.6	0,654	0,217	valid
7	X2.7	0,432	0,217	valid
8	X2.8	0,588	0,217	valid

Dari table 4.10 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan pada variable reward(X2), dinyatakan valid karena seluruh instrument yang diuji memiliki nilai Rhitung>Rtabel.

Punishment (X3). Berdasarkan table dibawah ini dapat dilihat validitas dari masing-masing pertanyaan variable Punishment (X3) yang diajukan kepada responden dengan membandingkan nilai Rhitung>Rtabel:

Tabel 4.11

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,493	0,217	valid
2	X3.2	0,635	0,217	valid
3	X3.3	0,494	0,217	valid
4	X3.4	0,506	0,217	valid
5	X3.5	0,646	0,217	valid
6	X3.6	0,454	0,217	valid
7	X3.7	0,540	0,217	valid
8	X3.8	0,485	0,217	valid

Dari table 4.11 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan pada variable Punishment(X3), dinyatakan valid karena seluruh instrument yang diuji memiliki nilai Rhitung>Rtabel.

Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan table dibawah ini dapat dilihat validitas dari masing-masing pertanyaan variable Kinerja Karyawan (Y) yang diajukan kepada responden dengan membandingkan nilai Rhitung>Rtabel:

Tabel 4.12

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,700	0,217	valid
2	Y2	0,569	0,217	valid
3	Y3	0,568	0,217	valid
4	Y4	0,586	0,217	valid
5	Y5	0,518	0,217	valid
6	Y6	0,545	0,217	valid
7	Y7	0,619	0,217	valid
8	Y8	0,587	0,217	valid

Dari table 4.12 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan pada variable Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan valid karena seluruh instrument yang diuji memiliki nilai Rhitung>Rtabel.

Uji Reliabilitas. Berdasarkan table dibawah ini dapat dilihat nilai reliabilitas dari masing-masing pertanyaan variable dengan membandingkan nilai *Cronbach Alfa dengan Rule of Tumb*:

Tabel 4.13

No	Variabel	Cronbach Alfa	Rule of Tumb	Keterangan
1	X1	0,747	0,70	Reliabel/Handal
2	X2	0,721	0,70	Reliabel/Handal
3	X3	0,720	0,70	Reliabel/Handal
4	Y	0,741	0,70	Reliabel/Handal

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach alfa*>*Rule of Tumb* sebesar 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.528	2.046		1.235	.221
1					
Kepemimpinan	.449	.099	.449	4.521	.000
Reward	.491	.117	.436	4.215	.000
Punishment	.011	.100	.011	.112	.911

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan yaitu:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 = e$$

$$Y = 2,528 + 0,449 + 0,491 + 0,011 = e$$

Interpretasi:

1. Bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,449 atau 44,9%.
2. Bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,491 atau 49,1%.
3. Bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,011 atau 11%.
4. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa yang paling dominan mempengaruhi Y adalah variabel reward

D. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh kepemimpinan *signifikan* pada Perusahaan auto 2000 by pass kota padang ini. Terdapat pengaruh positif yang *signifikan* Reward terhadap kinerja karyawan pada auto 2000 by pass kota padang. Terdapat pengaruh positif yang *signifikan* punishment terhadap kinerja karyawan pada auto 2000 by pass kota padang. Hasil analisis membuktikan simultan bahwa kepemimpinan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di auto 2000 by pass kota padang.

Daftar Pustaka

- Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2.1 (2019): 70-78.
- ADAIR, John. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Silver, D., Singh, S., Precup, D., & Sutton, RS (2021). Reward is enough. *Kecerdasan Buatan*, 299, 103535.
- Sosa, M., & Giocomo, L. M. (2021). Navigating for reward. *Nature Reviews Neuroscience*, 22(8), 472-487.
- Schultz, Wolfram. "Reward." *Scholarpedia* 2.3 (2007): 1652.
- Antoni, C. H., Baeten, X., Perkins, S. J., Shaw, J. D., & Vartiainen, M. (2017). Reward management. *Journal of Personnel Psychology*.
- Balliet, Daniel, Laetitia B. Mulder, and Paul AM Van Lange. "Reward, punishment, and cooperation: a meta-analysis." *Psychological bulletin* 137.4 (2011): 594.
- Dombrowski, Alexandre Y., et al. "Reward/punishment reversal learning in older suicide attempters." *American Journal of Psychiatry* 167.6 (2010): 699-707.
- Sigmund, Karl, Christoph Hauert, and Martin A. Nowak. "Reward and punishment." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 98.19 (2001): 10757-10762.