



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

AHMAD ZIED ALMATHORI ZOHRI

NPM: 21901081454



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Kota Batu 2023. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (angket). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji F simultan, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini secara simultan variabel gaya kepemimpinan, reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial di Kota Batu 2023. Sedangkan secara parsial 1) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, 2) variabel *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan 3) variabel *punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment*, kinerja pegawai



ABSTRAKS

This study aims to determine and analyze the influence of leadership styles, rewards, and punishments on the performance of Social Service employees in Batu City 2023. The type of research used is quantitative research. The sample used in this study was 50 employee respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires (questionnaire). Data analysis used in this study used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, simultaneous F test, coefficient of determination, and t test. The results of this study simultaneously variable leadership style, reward, and punishment on the performance of Social Service employees in Batu City 2023. While partially 1) the leadership style variable has a significant and positive effect on employee performance, 2) the reward variable has a significant and positive effect on employee performance, and 3) the punishment variable has a significant and positive effect on employee performance.

Keywords: leadership style, reward, punishment, employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan roda organisasi saat ini terus mengalami perkembangan dan metamorphosis yang berkesinambungan. Dalam era ini juga memacu Organisasi melaksanakan kegiatan keorganisasian dengan standar yang tinggi supaya Organisasi dan sumberdaya manusia lebih maju dan dapat bersaing dengan Organisasi lain. Suatu Organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik Organisasi jasa, Organisasi yang bergerak di bidang industry maupun perdagangan akan berusaha mencapai tujuan yang sudah di tetapkan Organisasi. Salah satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai bentuk keberhasilan Organisasi dalam mencapai tujuannya bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, sarana maupun prasarana yang di miliki oleh Organisasi, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang di miliki oleh Organisasi, sumber daya manusia merupakan variabel penting yang harus diperhatikan oleh Organisasi. Iklim kompetisi yang di hadapi oleh Organisasi memaksa setiap Organisasi harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Sumberdaya manusia saat ini tetap menjadi pusat tumpuan bagi Organisasi atau suatu organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi yang di iringi dengan tingginya tingkat persaingan.

Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya ada saatnya naik dan ada pula saatnya turun. Turunnya kinerja Pegawai dapat di pengaruhi oleh kurangnya kecakapan, pengetahuan, kemahiran, kemampuan, berperilaku baik dan motivasi tinggi. Kondisi tersebut bisa kita ketahui secara langsung pada saat melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu kinerja Pegawai perlu di lakukan penilaian dan melakukan evaluasi secara periodic dan berkesinambungan (Mastura, 2018).

Problematika tentang masalah kinerja Pegawai akan selalu di hadapi oleh manajemen, oleh karena itu pihak manajemen harus memiliki pengetahuan. Zainal (2015:12) terkait hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, menurutnya kinerja Pegawai merupakan salah satu factor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin bagus atau apik kinerja Pegawai maka cita-cita Organisasi akan semakin cepat di dapat, begitu juga sebaliknya jika kinerja pegawai buruk maka cita-cita yang di miliki oleh Organisasi akan sulit untuk di realisasikan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang di gunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepimpinan dapat berarti juga dengan norma-norma prilaku yang di gunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh masing-masing pemimpin berbeda beda, dimana gaya kepemimpinan yang di gunakan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Gaya kepemimpinan yang di gunakan tersebut biasanya di sesuaikan dengan kemampuan dan keberibadian masing-masing pimpinan. Menurut Hasibuan (2015) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pimpinan mempengaruhi prilaku bawahannya, agar dapat bekerjasama dan bekerja produktif supaya tujuan

organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan di katakana sesuai jika tujuan yang di inginkan oleh Organisasi dapat di terima dengan baik oleh bawahannya. Pimpinan di haruskan memiliki gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi bawahannya, karena pimpinan akan mempengaruhi keberhasilan tercapainya tujuan organisasi (Chaliza, 2022).

Reward dan *Punishment* merupakan suatu cara yang dapat di berlakukan oleh Organisasi agar Pegawai dapat memperbaiki sikap dan prilakunya yang menyimpang. *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang Organisasi berikan kepada Pegawainya baik sengaja ataupun tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi Pegawai atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk Pegawai yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016: 12). Sistem *Reward* terdiri atas semua komponen Organisasi, termasuk sumber daya manusia, proses, aturan, prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam pengalokasian kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada Organisasi (Moorhead et.al, 2015: 157). Tujuan dari sistem *Reward* adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotifasi Pegawai berkualitas untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead et.al, 2015: 157). *Punishment* adalah suatu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika di berikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman (Rosniyenti & Wahyuni, 2019). *Punishment* juga bisa berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerja serta dapat juga berupa pembatalan bonus. Menurut Rosniyenti & Wahyuni (2019) jenis-jenis *Punishment* yaitu *Punishment* preventif dan

Punishment represif. *Punishment* preventif bermaksud untuk untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran sehingga *Punishment* tersebut di lakukan sebelum pelanggaran terjadi. Sedangkan *Punishment* represif dilakukan karena adanya kesalahan yang telah di perbuat, oleh sebab itu *Punishment* ini di lakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan.

Dinas Sosial Kota Batu merupakan Lembaga Teknis Daerah Kota Batu yang melakukan urusan wajib pemerintahan yang berfokus pada masalah sosial dan bidang ketenagakerjaan, terletak di Balai Kota Among Tani Kota Batu, Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kota Batu. Dinas Sosial Kota Batu berada di bawah kewenangan Pemerintah yang bertanggung jawab penuh kepada Walikota Batu. Dinas Sosial Kota Batu merupakan instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 85 Tahun 2016, Peraturan Teknis Daerah tersebut mengatur tentang lokasi, struktur organisasi, uraian tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas sosial di Kota Batu.

Berdasarkan uraian di latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Batu Tahun 2023)**

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai.?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi pengembangan dan wawasan serta memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumberdaya Manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian teoritis, serta dapat dijadikan bahan kajian dalam penelitian sejenis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Pegawai dan menjadi referensi bacaan bagi mahasiswa dan penelitian selanjutnya. untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, berdasarkan hasil pembahasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji F dijelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
2. Berdasarkan uji t dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
3. Berdasarkan uji t dijelaskan bahwa pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
4. Berdasarkan uji t dijelaskan bahwa pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Punishment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini ialah:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variable bebas saja yaitu Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang mengakibatkan keterbatasan jumlah populasi yang di jadikan sample.
3. Metode pengumpulan data yang di gunakan hanya melalui penyebaran kuesioner, Adapun keterbatasan penggunaan kuisisioner yaitu kurang mampu memberikan informasi yang lebih mendalam dari setiap responden.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, untuk itu Dinas Sosial Kota Batu diharapkan dalam membuat kebijakan, agar memperhatikan dan menjaga gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*, karena pertumbuhan Dinas Sosial Kota Batu yang stabil mencerminkan Dinas Sosial tersebut memiliki kondisi kinerja yang relatif baik.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan variabel independen lain yang dan mengkaji lebih lanjut pada gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dan penggunaan teori haruslah terbaru yang dipakai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaliza, S. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas*. 1(1), 59–62.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall Inc.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate ,Dengan Program Spss*. Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Undip.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpee.
- Harsuko. (2017). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja (Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia)*. Ub Press.
- Hasibuan, M. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Untuk Organisasi*. Bumi Aksara.
- Ismail, N. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Ivancevich, J. M. (2015). *Organization Behavior, Structure, Processes*. Mc Graw Hill.
- Mahaby, A. N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan , Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 1 Kediri. *Seminar Nasional Manajemen Senmea*, 74–81.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Upp Amp Ykpn.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Rosda.
- Mastura, Z. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Nasabah Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Pada Pt. Bank Aceh Syariah Kpo Banda Aceh). In *Skripsi*.
- Mathis, L. H. Et Al. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory, Griffin, & R. (2015). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Ugm.
- Paramita, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotocopy Hasbona Surakarta Paramita*. 14(1), 1–27.
- Prasetyo, E. D. I. (2019). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara*

Surabaya 2019. 2022.

- Priyanto, D. (2014). *Spss 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi Yogyakarta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1–11.
- Shields, J. (2016). *Mengelola Kinerja Pegawai Dan Penghargaan Pegawai* (Cambridge).
- Siagian. (2015). *Teori Reward Dan Punishment*. Paper Academia.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Untuk Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Rajawali Pers.

