

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN IIB DARMAJAYA

Soraya Asnusa¹, RZ Abdul Aziz²

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya,
JL. Z.A Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung 35142
e-mail : aya@darmajaya.ac.id

²Fakultas Ilmu Komputer, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya,
JL. Z.A Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung 35142
e-mail : rz_aziz@darmajaya.ac.id

ABSTRACT

IIB Darmajaya is one of the private universities in Lampung province. IBI Darmajaya has become the technology and business-based university and dominated the marketplace in Bandar Lampung. The problem statement of this research was that the employee performance in IBI Darmajaya was not optimum. The variables of this research were the leadership, training, reward, and punishment. The objective of this research was to determine the leadership, training, reward and punishment on the employee performance so that the researcher needed to know to what extent the correlation of the leadership, training, reward and punishment on the employee performance. The sampling technique used in this research was non-random sampling technique. The population of this research was 215 employees. The sample used in this research was 68 employees. The data collecting technique used in this research was questionnaire. The results of this research showed that the leadership, training, reward and punishment were the most important variables to improve the employee performance because all of these variables had a significant effect.

Keywords : Leadership, Training, Reward, Punishment and Performance

ABSTRAK

IIB DARMAJAYA merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di wilayah Bandar Lampung, institut ini ingin terus berkembang dan menguasai pasar di daerah Bandar Lampung sebagai pusat perekonomian daerah Bandar Lampung, akan tetapi terdapat permasalahan kinerja karyawan yang terlihat menurun dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment yang dirasakan oleh karyawannya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling dengan jenis Probability Sampling yang digunakan adalah Random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 215 sampel nya 68 orang dengan menggunakan metode kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, Punishment dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya,

suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya yang buruk merupakan masalah yang kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola suatu sistem.

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau institusi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan norma atau etika. Dapat diukur dengan indikator yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Rivai (2004) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi). Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, *reward* dan *punishment*, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan suatu tugasnya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, pelatihan, *reward*, dan *punishment*

terhadap kinerja karyawan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di IIB Darmajaya?
2. Bagaimanakah hubungan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di IIB Darmajaya?
3. Bagaimanakah hubungan *Reward* terhadap kinerja karyawan di IIB Darmajaya?
4. Bagaimanakah hubungan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di IIB Darmajaya?
5. Bagaimanakah hubungan Kepemimpinan, Pelatihan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan di IIB Darmajaya?

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi

perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pola konsisten dalam rangka mencari kepemimpinan juga merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Dari uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa, seorang pemimpin harus mampu melakukan usaha mempengaruhi orang lain dengan konsisten agar tujuan kelompok menjadi terarah sesuai rencana organisasi.

Pelatihan

Mangkuprawira (2003) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu untuk agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya

engannya semakin baik sesuai dengan standar. Mangkupra wirawan memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Reward

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai,

sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya.

Punishment

Hukuman menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *Punishment* yang berarti *Law* (hukuman) atau siksaan". Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, *hukuman* memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur. Sedangkan menurut istilah ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli pendidikan tentang *punishment* (hukuman), diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut M. Ngalim Purwanto "*punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan".

Kinerja

Simanjuntak (2005) mengartikan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Hipotesis

H₁ : Terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada IIB Darmajaya

H₂: Terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada IIB Darmajaya

H₃: Terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor *Reward* terhadap Kinerja karyawan pada IIB Darmajaya

H₄: Terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada IIB Darmajaya

H₅: Terdapat hubungan positif yang signifikan dari faktor Kepemimpinan, Pelatihan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada IIB Darmajaya

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2006) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan IIB Darmajaya yaitu sebanyak 215 karyawan. Kantor urusan SDM IIB Darmajaya

Menurut Sugiyono (2008) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2008) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan persamaan slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

N = Besarnya populasi

n = Besarnya sampel

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan yang masih ditolerir 10 %.

Tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%.

$$n = \frac{215}{1 + 214(0,1)^2}$$

$$n = \frac{215}{1 + 214(0,01)}$$

$$n = \frac{215}{1 + 2,14}$$

$$n = \frac{215}{3,14}$$

$$n = 68$$

Jadi, jumlah sampel yang dapat dijadikan sebagai responden pada penelitian ini adalah sebanyak 68 responden, Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan IIB Darmajaya.

Pengujian Hipotesis

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto,2002). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data

yang terkumpul tidak menyimpang dari gambar tentang validitas yang dimaksud.

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-7 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α .

Analisis Faktor

Dalam penelitian ini, untuk melakukan analisa data yang akan digunakan dalam metode analisis faktor. Dalam analisis faktor digunakan teknik *Principal Component Analysis* (PCA). Prinsip utama dalam analisis faktor adalah korelasi, artinya variabel yang memiliki korelasi erat akan membentuk suatu faktor, sedangkan variabel yang ada dalam suatu faktor akan memiliki

korelasi yang lemah dengan variabel yang terdapat pada faktor yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Wibisono (2013), analisis regresi dapat digunakan untuk meramalkan perubahan hubungan yang akan terjadi berdasarkan hubungan yang ada pada periode waktu sebelumnya. Wibisono menjelaskan juga bahwa perbedaan antara analisis regresi dan analisis korelasi terletak pada pengukuran yang akan dilakukan. Analisis korelasi mengukur besar hubungan antara dua variabel sedangkan analisis regresi mengukur hubungan yang terjadi antara variabel (variabel bebas dan terikat).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan seberapa besar hubungan kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya dapat dilihat pada hasil pengujian pengumpulan data diatas, berdasarkan hasil uji T yang dapat

dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,933 variabel kepemimpinan berhubungan karena kepemimpinan merupakan salah satu variabel terpenting dalam suatu kinerja yaitu dengan memberikan contoh kepada bawahannya agar dapat mencapai suatu tujuan bersama, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2009). Pada butir pertanyaan "Mendukung tercapainya tujuan" pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.

Hasil pembahasan seberapa besar hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya dapat dilihat pada hasil pengujian pengumpulan data diatas, berdasarkan hasil uji T yang dapat dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui seberapa besar hubungan antara pelatihan (X2) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah sebesar 0,819 variabel pelatihan berhubungan karena pelatihan merupakan salah satu variabel penting dalam sumber daya manusia utamanya dalam meningkatkan kinerja, karena pelatihan adalah upaya dalam meningkatkan pengetahuan keterampilan dan pengembangan bakat seseorang melalui serangkaian aktivitas diluar sistem pendidikan dalam rangka mengoptimalkan fungsi dan tugasnya (J.Wungsu Brotoharsono, 2003). Pada butir pertanyaan perusahaan kami menganggap karyawan sebagai aset yang berharga dan berjangka panjang, sehingga layak menerima pendidikan dan pelatihan sepanjang karir.

Hasil pembahasan seberapa besar hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya. Dapat dilihat pada hasil pengujian pemngumpulan data diatas, berdasarkan hasil uji T yang dapat dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui seberapa besar hubungan antara *reward* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar

0.716 variabel *reward* berhubungan karena *reward* merupakan salah satu variabel penting dalam sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Karena *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.. pada butir pertanyaan “ *reward* eskstrintik langsung “ jumlah gaji yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Hasil pembahasan seberapa besar hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya. Dapat dilihat pada hasil pengujian pemngumpulan data diatas, berdasarkan hasil uji T yang dapat dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui seberapa besar hubungan antara *punishment* (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,899 variabel *punishment* berhubungan karena merupakan salah satu sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja, karena *punishment* adalah hukuman penderitaan yang diberikan dengan sengaja oleh seseorang atau

terjadinya suatu pelanggaran atau bisa dikatakan juga terdapat kesalahan (M. Ngalm Purwanto) .pada butir pertanyaan “kriteria berdasarkan ekstrinsik “ hukuman yang diberikan berlandaskan paa aturan perusahaan.

Hasil pembahasan seberapa besar hubungan kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien determinan R squares sebesar 0,172 atau (17,2%) kinerja dipengaruhi kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2), *reward* (X3), *punishment* (X4) sisanya 82,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan kepemimpinan, pelatihan, *reward*, dan *punishment* secara bersama terhadap kinerja adalah sebesar 0,414 atau (41,4%)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh F_{hitung} sebesar 3,265 sedangkannilai F_{tabel} (a 0,05) sebesar 3,14. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), *reward* (X3), *punishment* (X4) secara simultan terhadap kinerja karyawan IIB Darmajaya

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten.

Dari pembahasan yang diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, pelatihan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja IIB Darmajaya.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel – variabel lain dan sebaiknya menggunakan metode path analysis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, RZ. Abdul. 2016. *National Culture, Organisational Culture, Total Quality Management Implementation, And*

Performance: An Empirical Investigation,
Jurnal Int. J. of Productivity and
Quality Management, 2016 Vol.19,
No.2, pp.139 –159.

Darmajaya, IBI, 2010. Pedoman Penulisan
Tesis. IBI Darmajaya Bandar
Lampung ICT Training Center

2012. *Modul Praktikum SPSS*. IBI
Darmajaya Blampung

Lupiyoadi Rambat, Ikhsan, Ridho
Bramulya, (2015), *Praktikum Metode
Riset Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta

Mas'ud, R., Jonathan, L. R., & Lau, E. A.
Pengaruh Reward dan Punishment
terhadap kinerja pegawai di Dinas
Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Kutai Timur.

Munparidi, M. 2012. Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan,
dan lingkungan kerja terhadap kinerja
karyawan pada perusahaan Daerah Air
Minum Tirta Musi Kota Palembang.
Orasi Bisnis, 7 (1).

Potu, A. 2013. Kepemimpinan,
motivasi, dan lingkungan kerja
pengaruhnya terhadap kinerja
karyawan pada Kanwil Ditjen
Kekayaan Negara Sulutenggo dan
Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi

Sugiono, 2006. *Metodologi Penelitian
Bisnis*. Afeba. Bandung

Sania, Ratna, 2012, Pengaruh Motivasi
dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Bagian Office (Non Medis)
Rumah sakit Bogor Medical Center.
Universitas Indonesia. Jakarta.

Turere, V. N. 2013. Pengaruh
pendidikan dan pelatihan terhadap
peningkatan kinerja karyawan pada
Balai Pelatihan Teknis Pertanian
Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.