

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin

Siti Nur Chaliza

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin
Chacabjm18@gmail.com

Abstract

The aims of this study are: (1) To know and analyze whether leadership style and reward punishment have a simultaneous significant effect on employee performance at PT. Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. (2) To find out and analyze whether the leadership style has a partial significant effect on the performance of the employees of PT. MAIN BARITO EARTH. (3) To find out and analyze whether the reward paid partially has a significant effect on the performance of the employees of PT. Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. This study uses quantitative methods. The population is all employees of PT. Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin.. The sampling technique used is the Saturated Sample / Census, with a sample of 50 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results showed that: (1) The leadership style at PT. Bumi Barito Utama does not have a significant effect even though there are Rollingan Leaders or Branch Managers every period (2) the results of the simultaneous calculation include all variables that have a simultaneous effect on changes in the Employee Performance variable (Y) which shows that the percentage contribution of the influence of the dependent variable is 80.7 %. The remaining 19.3% is influenced by variables outside the study. While the results of the partial test with valuet leadership style variable (X1) is -1.814, Reward Punishment (X2) is 8.908. So the Parcial Variable Reward Punishment (X2) has a significant partial effect.

Keywords : *Leadership Style, Reward Punishment, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu : (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisa Apakah Gaya Kepemimpinan dan Reward Punishment berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kinerja pada karywan PT. BUMI BARITO UTAMA. (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisa Apakah gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja Karyawan PT. BUMI BARITO UTAMA. (3) Untuk Mengetahui dan Menganalisa Apakah Rewad pusionishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. BUMI BARITO UTAMA. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasinya adalah seluruh Karyawan PT Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. Teknik sampling yang digunakan adalah Sample Jenuh/ Sensus, dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan di PT. Bumi Barito Utama tidak terlalu berpengaruh secara signifikan walaupun adanya Rollingan Pimpinan atau Branch Manager setiap Periodeanya (2) hasil perhitungan secara simultan meliputi semua variabel berpengaruh secara simultan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel terikat sebesar 80,7%. Sisanya sebanyak 19,3% di pengaruhi oleh variabel di luar penelitian. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial dengan nilai thitung variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar -1,814, Reward Punishment (X2) sebesar 8,908. Maka secara Parcial Variable Reward Punishment (X2) berpengaruh signifikan secara Parcial

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Reward Punishment, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang bersekinambungan. Dalam Era Globalisasi ini memacu Perusahaan melaksanakan kegiatan Keorganisasian dengan Standar yang tinggi agar Perusahaan dan Sumber Daya Manusia lebih maju dan dapat bersaing dengan Perusahaan lain.

Salah satu hal nya adalah Kinerja yang merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan oleh perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengaruh dari seorang Pimpinan, *Rewardi* yang di berikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang di terapkan, susunan kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti memberikan Peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin di capai untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Peningkatan Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan Bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan paling serius bagi Manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Perusahaan tergantung pada Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia di dalamnya. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitiain ini adalah Deskriptif Kuantitatif dengan menguji dan Mengetahui Pengaruh Secara Simultan dan Parsial dari Gaya Kepemimpinan (X1), Reward Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang banjarmasin dengan 50 Responden yang di ambil sebagai Sample dalam penelitian ini menggunakan teknik Sample Jenuh/ Sensus yang dimana seluruh karyawan Baru atau karyawan tetap di PT. Bumi Barito Utama Sample. Penelitian Ini Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear berganda dari Data Kusioner yang telah di kumpulkan dari jawaban Resonden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan Uji Reliabilitas terhadap Instrument Penelitian yang di bagikan kepada 50 Orang Responden dalam Penelitian ini. Hasil Uji Validitas Menunjukkan Seluruh Instrumen $\geq 0,30$ dan nilai Signifikan dari seluruh Instrumen berada di bawah 0,05. Hal ini dapat di artikan bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan Valid. Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Koefisian Alpha dari seluruh Instrumen $\geq 0,60$, berarti semua instrumen ini dapat di percaya keandalannya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas pada Grafik P-P Plot juga menunjukkan titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas berdasarkan Grafik Scatterplot, terlihat bahwa terlihat titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah maupun heterokedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk prediksi.

Uji Multikolinearitas Menunjukkan Nilai VIF tidak ada mendekati angka 5 dan nilai tolerance semua variabel bebas diatas angka 0,10. Jadi, dapat disimpulkan tidak ada terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Pembahasan Uji F (Simultan)

Besarnya Fhitung adalah 103,528 jauh lebih besar dari Ftable ($103,528 > 3,20$) atau signifikansi F kurang dari 5% yaitu 0,000 dapat di simpulkan terdapat pengaruh yang signifikan Variable Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward Punishment Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. Jadi dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Uji T (Parsial)

a) Variable Gaya kepemimpinan (X1)

thitung ($-1,814$) < ttabel ($1,677$), Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Barito Utama Kantor cabang Banjarmasin.

Sementara Besarnya Kontribusi Variable Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Diketahui dari Nilai Parsial yang diKuadratkan atau r^2 yaitu sebesar 0,065 yang berarti bahwa walaupun secara Parsial tidak berpengaruh secara signifikan namun secara statistik Variable ini masih memberikan Kontribusi kecil sebesar 6,5%

b) Variable Reward Punishment (X2)

thitung ($8,809$) > ttabel ($1,677$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Reward Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. Sementara Besarnya Kontribusi Variable Reward Punishment terhadap Kinerja Karyawan diketahui dari nilai Parsial yang di Kuadratkan atau r^2 yaitu sebesar 0,627 yang berarti bahwa dimensi ini memberikan Kontribusi besar terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. Sebesar 62,7%.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Reward Punishment secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin dengan nilai Fhitung > Ftable ($103,528 > 3,20$)
2. Variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin
3. Variabel Reward Punishment berpengaruh signifikan secara parsial, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin.

4.2. Saran

1. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. Sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan Gaya kepemimpinan dan Reward Punishment yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. PT. Bumi Barito Utama Kantor Cabang Banjarmasin. Sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan lagi Variable Reward Punishment yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan tanggung jawab atas tugas yang di berikan.

5. REFERENSI

- Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gaol, Jummy L. 2014. Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Widisarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H.T. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- IBM SPSS Statistics 24.2020. "C:\ProgramFiles\IBM\SPSS\Statistics\24\stats.exe"
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. RemajaRosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: Kencana Prensdamedia Grup.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kombinasi (Mixel Methods). Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok : Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam. Pranada Media Grup. Jakarta.
- . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Pranada Media Grup. Jakarta. USTAKA