

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multicentral Aryaguna Jakarta Timur

Ruli Muhamad Sopian^{1*}, Susan Rachmawati²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Jl. Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: ruli3974@gmail.com

Abstract. *PT Multicentral Aryaguna is a subsidiary of Indomobil Group which is engaged in the field of building management and rental service sector. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and punishment on the performance of employees of PT Multicentral Aryaguna East Jakarta. In this study, researchers used statistica quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis with the help of SPSS 25 software. The sample used in this study was a saturated sample of 40 employees. The results of this study obtained using the t test that leadership style partialy has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of 0.032 <0.05 and t test results of 2.226 > 2.024. Punishment partialy has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of 0.000 <0.05 and t test results of 4.992 > 2,024. Leadership style and punishment simultaneously have a positive and significant effect with a significant level of 0.000 < 0.05 and F test results of 35.176 > 3.25 on employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Punishment, Employee Performance*

Abstrak. PT. Multicentral Aryaguna merupakan anak perusahaan Grup Indomobil yang bergerak di bidang jasa pengelolaan gedung dan persewaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Multicentral Aryaguna Jakarta Timur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif statistik, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25. Sampel yang digunakan penelitian ini yaitu sampel jenuh sejumlah 40 karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan menggunakan uji t bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 0,032 < 0,05 dan hasil uji t sebesar 2,226 > 2.024. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil uji t sebesar 4,992 > 2.024. Gaya kepemimpinan dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil uji F sebesar 35,176 > 3.25 terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Punishment, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang berkesinambungan. Dalam era globalisasi ini memacu perusahaan melaksanakan kegiatan keorganisasian dengan standar yang tinggi hal ini dimaksudkan agar perusahaan dan sumber daya manusianya lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Karyawan mempunyai peran yang

strategis di dalam organisasi karena mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Untuk mengatur karyawan tentunya bukan tugas yang relatif mudah, mengingat banyak hal kompleks dan dinamis, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi.

Pentingnya kepemimpinan berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar bekerja dengan baik. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan efektif usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengoordinasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh bagi kinerja karyawan ialah hukuman atau punishment. Jika karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan tidak segan untuk memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan. Dalam (Mangkunegara, 2016) hukuman (punishment) merupakan ancaman yang berupa sanksi agar para pelanggar tidak mengulangi lagi sehingga kedepannya dapat berperilaku lebih baik.

Persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Multicentral Aryaguna saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan melalui berbagai faktor khususnya meningkatkan semangat kerja para pegawainya sehingga timbul gairah yang tinggi dan dapat melaksanakan tugas dengan baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan sehingga target-target dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaannya.

Berdasarkan observasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa rata-rata pelanggaran karyawan yang mendapatkan sanksi (punishment) dari perusahaan adalah pelanggaran disiplin kerja dalam hal ini adalah faktor absensi (keterlambatan kerja dan keluar tanpa keterangan pada saat jam kerja).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan di pengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dan menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Drath dan Paulus Dalam (Rheza Pratama, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang

secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

***Punishment* (Hukuman)**

Menurut (Fahmi. I, 2017) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. (Busro, 2018) menyatakan *punishment* merupakan hukuman yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan, tindakan yang diberikan untuk mengarahkan tingkah laku seseorang agar sesuai dengan norma atau aturan yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Harsuko dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan melihat kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan”.

Menurut (Hasibuan, 2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang akan dicapai pegawai dalam melakukan pekerjaannya atau tugasnya dalam suatu organisasi”.

Hipotesis

Dengan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, peneliti dapat merumuskan hipotesis:

1. Hipotesis (H1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Multicentral Aryaguna
 - a. **H₁ = H₀** : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Multicentral Aryaguna
 - b. **H₁ = H_a** : Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di unit penanganan kredit PT Multicentral Aryaguna
2. Hipotesis (H2) Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT

Multicentral Aryaguna

- a. $H_2 = H_0$: *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
- b. $H_2 = H_a$: *Punishment* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

3. Hipotesis (H3) Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Multicentral Aryaguna

- a. $H_3 = H_0$: Gaya Kepemimpinan (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. $H_3 = H_a$: Gaya Kepemimpinan (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE

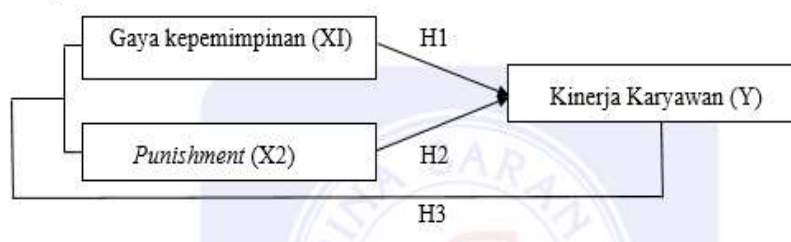
Desain Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT Multicentral Aryaguna Jakarta Timur yang bergerak di bidang jasa pengelolaan gedung, jasa keamanan dan jasa persewaan ruang perkantoran. Waktu penelitian dilakukan oleh peneliti mulai bulan Februari sampai Juni 2024.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal metode kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel bebas/*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Penelitian ini mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Teknik sampel yang digunakan peneliti adalah cara “*sampling* jenuh/sensus”. *Sampling* jenuh sering diistilahkan sebagai sensus, artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang tidak lebih dari 40 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada 4 divisi di PT. Multicentral Aryaguna Jakarta Timur sebanyak 40 orang responden.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diperkuat oleh usia dan jenis kelamin responden, yang merupakan bagian dari gambaran keseluruhan karakteristik mereka. Untuk memberikan gambaran umum dalam penelitian ini:

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Table 1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Persentase
1	Laki - Laki	90 %
2	Perempuan	10 %

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin dikategorikan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 90%, sedangkan perempuan sebanyak 10%. Kesimpulan dari data tersebut adalah menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 90%.

2. Karakteristik Menurut Rentang Usia

Tabel 2. Karakteristik Menurut Rentang Usia

No	Usia	Persentase
1	20-25	5%
2	25-30	20%
3	30-35	20%
4	35-40	10%
5	40-45	15%
6	45-50	20%
7	50-55	10%

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa usia dikategorikan menjadi tujuh yaitu 20-25 tahun, 25-30 tahun, 30-35 tahun, 35-40 tahun, 40-45 tahun, 45-50 tahun, 50-55 tahun. Responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 5%, 25-30 tahun sebanyak 20%, 30-35 tahun sebanyak 20%, 35-40 tahun sebanyak 10%, 40-45 tahun 15%, 45-50 tahun sebanyak 20% dan 50-55 tahun sebanyak 10%, Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan usia 45-50 tahun sebesar 20%.

Uji Normalitas

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov (Uji Normalitas)

c. Lilliefors Significance Correction.		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,48009308
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,084
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sudah sesuai dengan distribusi teoritis tertentu (normalitas data). Normalitas dapat ditentukan dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut normal. Karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan pada penelitian ini mempunyai distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,043E-15	4,186		0,000	1,000
	X1	0,000	0,118	0,000	0,000	1,000
	X2	0,000	0,073	0,000	0,000	1,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residual (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel IV.12 dapat dilihat bahwa nilai sig. pada gaya kepemimpinan (X1) 1,000 artinya lebih besar dari 0,05 atau $X1 \ 1,000 > 0,05$. Pada *punishment* (X2) dengan nilai sig. 1,000 artinya lebih besar dari 0,05 atau $X2 \ 1,000 > 0,05$. Maka, data tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,190	4,186		2,435	0,020		
	X1	0,263	0,118	0,273	2,226	0,032	0,619	1,614
	X2	0,362	0,073	0,612	4,992	0,000	0,619	1,614

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 pada nilai *tolerance* gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,619 dan *punishment* (X2) sebesar 0,619 yang berarti jika nilai tolerance semakin mendekati angka 0, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Pada nilai VIF gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,614 dan *punishment* (X2) sebesar 1,614. Jika $VIF < 10,00$ maka tidak ada gejala multikolinearitas, yang artinya bahwa VIF pada gaya kepemimpinan (X1) $1,614 < 10,00$ dan *punishment* (X2) $1,614 < 10,00$ tidak ada gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	10,190	4,186		2,435	0,020			
	X1	0,263	0,118	0,273	2,226	0,032	0,619	1,614	1,614
	X2	0,362	0,073	0,612	4,992	0,000	0,619	1,614	1,614

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 menyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,190 yang berarti bernilai positif. Maka, tanda positif yang menunjukkan pengaruh yang searah antara variable *independent* dan variable *dependent*. Dalam hal ini menunjukkan semua variable *independent* yang meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan *punishment* (X2) bernilai 0% atau tidak terjadi perubahan dan nilai kinerja karyawan sebesar 10,190.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,263 yang berarti bernilai positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,263 berasumsi bahwa variabel *independent* lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.
3. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X2) sebesar 0,362 yang berarti bernilai positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *punishment* (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,362 berasumsi bahwa variabel *independent* lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.
4. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan persamaan antar variable dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 10,190 + 0,263X_1 + 0,362X_2$$

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Y (kinerja karyawan) memiliki nilai konstanta sebesar 10,190 sangat berpengaruh terhadap X₁ (gaya kepemimpinan) sebesar 0,263 dan X₂ (*punishment*) sebesar 0,362.

Uji T

Tabel 7 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,190	4,186		2,435	0,020		
	X1	0,263	0,118	0,273	2,226	0,032	0,619	1,614
	X2	0,362	0,073	0,612	4,992	0,000	0,619	1,614

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

$$T_{tabel} = T(a/2 ; n-k-1) = 2 ; 40-2 = 2.024$$

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,226 > t$ tabel 2.024. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti adanya pengaruh X1 terhadap Y. Pada nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,992 > t$ tabel 2.024 Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti adanya pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456,116	2	228,058	35,176	,000 ^b
	Residual	239,884	37	6,483		
	Total	696,000	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2024

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) = 3 ; 40-3 = 3.25$$

Berdasarkan Tabel IV.16 nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pada F hitung $35,176 > F$ tabel 3.25 Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya adanya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	0,655	0,637	2,546

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,637 atau 64% ($0,637 \times 100\%$) yang berarti gaya kepemimpinan (X1) dan *punishment* (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka, sisa dari Adjusted R Square tersebut sebesar 36% yang terjadi pada faktor variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,190	4,186		2,435	0,020			
	X1	0,263	0,118	0,273	2,226	0,032	0,651	1,614	0,215
	X2	0,362	0,073	0,612	4,992	0,000	0,781	1,614	0,482

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai koefisien determinasi Parsial yang digunakan adalah nilai *Beta* dikalikan dengan nilai Correlations *Zero-order*.

Table 11.

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Gaya Kepemimpinan	0,273	0,651	$0,273 \times 0,651 = 0,1777$	18%
2	<i>Punishment</i>	0,612	0,781	$0,612 \times 0,781 = 0,4779$	48%
Jumlah				0,5741	66%

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,226 > t$ tabel 2.024 Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti adanya pengaruh terhadap Y. Pada nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,992 > t$ tabel 2.024 Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti adanya pengaruh X2 terhadap Y. Dari hasil olah data menggunakan nilai koefisien determinasi Parsial yang dikalikan dengan *Zero-Order* yaitu berjumlah 66% yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan *Punishment* (X2) memiliki pengaruh secara Parsial sebesar 66% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456,116	2	228,058	35,176	,000 ^b
	Residual	239,884	37	6,483		
	Totall	696,000	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah, 2024

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k) = 31; 40-3 = 3.25$$

Berdasarkan tabel IV.19 nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pada F hitung $35,176 > F$ tabel 3.25. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya adanya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian olah data menggunakan aplikasi software yaitu SPSS versi 25. Pada pengujian diperoleh hasil uji t variabel gaya kepemimpinan $2,226 > 2.024$ dan pada nilai signifikan sebesar $0,032$. Maka, t hitung $>$ t tabel dan pada nilai sig $0,032 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multicentral Aryaguna.

Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis diketahui bahwa *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian olah data menggunakan aplikasi software yaitu SPSS versi 25. Pada pengujian diperoleh hasil uji t variabel *punishment* $4,992 > 2.024$ dan pada nilai signifikan sebesar $0,000$. Maka, t hitung $>$ t tabel dan pada nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multicentral Aryaguna.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian olah data menggunakan aplikasi software yaitu SPSS versi 25. Pada pengujian diperoleh hasil uji F hitung $>$ F tabel sebesar $35,176 > 3.25$ dan pada nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan *punishment* memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multicentral Aryaguna. Pada uji koefisien determinasi R Square 0,655 dan Adjusted R Square 0,637. Peneliti menggunakan nilai Adjusted R Square 0,637 atau 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,226 dengan tingkat signifikan sebesar 0,032. Jadi nilai t_{hitung} 2,226 $>$ t_{tabel} 2.024 dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,032 < \alpha = 0,05$, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Multicentral Aryaguna.
- b. Hasil analisis uji t untuk variabel *punishment* (X2) 4,992 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan sebesar 4,992. Jadi nilai t_{hitung} 4,992 $>$ t_{tabel} 2.024 dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya bahwa variabel *punishment* (X2) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Multicentral Aryaguna.
- c. Hasil analisis uji F diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 35,176 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai f_{hitung} $>$ f_{tabel} 3.25 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multicentral Aryaguna. Dalam uji ini menunjukkan bahwa antara dua variabel ini memiliki hubungan yang sangat kuat.

Saran

Dalam penelitian variabel gaya kepemimpinan dan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan termasuk dalam kategori baik.

1. Untuk Perusahaan PT Multicentral Aryaguna

Melalui kesimpulan diatas, penulis memberikan saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya oleh perusahaan PT. Multicentral Aryaguna. Saran ini antara lain :

- a. Diharapkan mengadakan pelatihan kerja tahunan sebagai sarana meningkatkan kompetensi, komunikasi dan juga perbaikan kerjasama team dalam unit kerja.
- b. Diharapkan dalam penerapan kebijakan perusahaan harus lebih objektif dan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Diharapkan pihak perusahaan dalam melakukan pengawasan lebih ketat terhadap karyawan, agar tugas pokok dan fungsi karyawan berjalan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.
- d. Diharapkan perusahaan memiliki team 5s (seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke) yang artinya ringkas, rapi, resik, rawat, rajin. Melalui team 5s tersebut bertujuan untuk mengawasi ketertiban penyimpanan dokumen, sampah dan barang-barang dalam lingkungan perusahaan agar lebih teratur penempatannya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Melalui kesimpulan diatas, penulis memberikan saran untuk dapat dijadikan pertimbangan penelitian selanjutnya. Saran ini antara lain :

- a. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan lebih luas dan maksimal, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah periode penelitiannya supaya mendapatkan kasus pelanggaran kerja yang lebih banyak.
- b. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan lagi ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang telah dilaksanakan ini hanya dilaksanakan di kantor pusat saja, agar lebih maksimal sebaiknya dilakukan diseluruh kantor cabang perusahaan.
- c. Agar hasil lebih maksimal hendaknya peneliti selanjutnya agar meningkatkan lagi dari segi ketelitian baik segi kelengkapan data maupun kerapihan dalam menyusun penelitian.
- d. Penelitian ini dilaksanakan di sektor jasa (keamanan, persewaan gedung dan perkantoran), untuk para peneliti selanjutnya hendaknya memperluas penelitian dengan melakukan penelitian di beberapa sektor lainnya seperti : pertambangan, pemerintahan, perbankan, farmasi dan lainnya.

REFERENSI

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Universitas Mohammad Husni Thamrin*, 1(6), 1430–1439.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Daniel Gaolan Purba, M., & Azhmy, M. F. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, reward Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *JaManKu Universitas Harapan Medan*, 4(2), 36–47.
- Edison, E., & Y. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Afabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Afabeta.
- Ghozai, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Edisi Keli). Universitas Diponegoro.
- Ghozai, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi Kese). Universitas Diponegoro.
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan pengertian kepemimpinan*. PT Bumi Aksara.
- Janna, N. M. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. 18210047.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktek*. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mukti, D. A. K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Trimitra Sejati Jaya. *Jurnal Manajemen STIE Mahardhika Surabaya*, 1–14.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian* (Cetakan Sa). CV Pustaka Setia.
- Rheza Pratama. (2020). *Pengantar manajemen* (Cetakan Pe). CV Budi Utama.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Rosyid, M. Z. (2019). *Reward dan punishment: Konsep dan aplikasi*. Literasi Nusantara.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi organisasi: Teori dan studi kasus*. PT Raja Grafindo Persada.
- Said, U., & Baskara, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Awatzikhoebillah Universitas Esa Unggul*, 10(1). <https://doi.org/10.37567/awatzikhoebillah.v10i1.2505>

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Cetakan Ke). CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & R. B. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis* (Edisi 6 Bu). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan gaya kepemimpinan* (Edisi Pert). Holistica.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Zied, A., Zohri, A., & Djaelani, A. K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen Universitas Islam Malang*, 12(02), 671–679.