

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD*, DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG
MINA DALUNG**

Ni Komang Sindi Ariasih¹, Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Mustika³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹sindiariasih@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Dalung dengan menggunakan sampel sebanyak 45 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga semakin baiknya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga semakin baiknya *reward* maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga semakin baiknya *punishment* maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

Kata kunci: Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a very important aspect to be considered by the company, because employee performance will affect the quality of the company in facing competition. This study aims to determine the effect of leadership, reward and punishment on employee performance at Warung Mina Dalung. This research was conducted at Warung Mina Dalung using a sample of 45 employees as research respondents. The sampling technique used is the census method. Data was collected through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Mina Dalung. Reward has a positive and significant effect on employee performance at Warung Mina Dalung, so the better the reward, the higher the employee performance at Warung Mina Dalung. Punishment has a positive and significant effect on employee performance at Warung Mina Dalung, so the better the punishment, the higher the employee performance at Warung Mina Dalung.

Keywords: Leadership, *Reward*, *Punishment* and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Hasibuan (2016:23) mengemukakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menghadapi era persaingan usaha Menurut Dapu (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan (Taghulihi, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Fahmi (2016:58) berpendapat bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai ilmu yang meneliti secara menyeluruh bagaimana membimbing, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melakukan tugas sesuai pesanan. Penelitian mengenai hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Basit, *et al.*, (2017). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ketika kepemimpinan demokratis diterapkan, kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain kepemimpinan adalah *reward*. Menurut Mangkunegara (2016), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan

sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Penelitian mengenai hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nigusie dan Getachew (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika sistem penghargaan/*reward* ditingkatkan, akan ada peningkatan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*. Sardiman (2016:94) berpendapat *punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*. Penelitian mengenai hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Panekenan, dkk, (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari uji t.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Pimpinan Warung Mina Dalung melalui bagian Manager Operational Warung Mina Dalung, Wayan Astawa diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan Warung Mina Dalung masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kendala tersebut nampak pada penjualan. Jumlah penjualan periode Januari - Desember 2020 pada Warung Mina Dalung tidak mencapai target yang telah ditentukan, dilihat dari persentase pencapaian di setiap bulannya mengalami penurunan. Permasalahan lain nampak pada indikator kualitas kerja seperti pelayanan yang kurang ramah terhadap *customer*, tidak adanya bonus untuk karyawan dalam pencapaian target efek pandemi Covid-19 yang berkepanjangan, sehingga dari kendala tersebut berdampak

pada penjualan Warung Mina Dalung pada tahun 2020 ini.

Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan pada Warung Mina Dalung, hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan berkaitan dengan permasalahan kepemimpinan pada Warung Mina Dalung menemukan bahwa pada indikator kebiasaan, di mana pimpinan terlihat tidak optimal dalam memberikan arahan serta adanya kepemimpinan yang kurang adil yang membedakan karyawan bertitel sarjana dan karyawan yang masih mengemban pendidikan mereka. Permasalahan lain juga nampak pada indikator tempramen, dimana pemimpin bertemperamen kurang aktif sehingga kurang berpartisipasi pada operasional perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan *reward* pada Warung Mina Dalung berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan kontrak pada Warung Mina Dalung ditemukan pada indikator yaitu gaji di mana total gaji yang diterima karyawan tersebut berada dibawah UMR Kabupaten Badung. Permasalahan lain yang berkaitan dengan *reward* diketahui pada indikator penghargaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada Warung Mina Dalung, fenomena menyangkut masalah *punishment* diketahui pada indikator hukuman ringan yakni teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan. Contohnya *punishment* yang sering terjadi di Warung Mina Dalung adalah teguran yang sangat tegas secara lisan kepada karyawan *sales marketing* karena mereka tidak mencapai target dalam sebulan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Warung Mina Dalung”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah berpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung?
- 2) Apakah pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung?
- 3) Apakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung?

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

2.2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Kartono (2016:34) indikator kepemimpinan yakni:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

2.3. *Reward*

Menurut Mangkunegara (2016), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk

pegawai yang mempunyai prestasi. Menurut Ihsan (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Penghargaan
- 3) Pujian
- 4) Cuti
- 5) Tunjangan

2.4. Punishment

Mangkunegara (2016:130) *punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Rivai (2016:450) terdapat beberapa indikator dari *punishment* yaitu:

- a) Hukuman ringan, dengan jenis:
 1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 2. Teguran tertulis
- b) Hukuman sedang, dengan jenis:
 1. Penundaan kenaikan gaji
 2. Pemotongan gaji
 3. Penundaan kenaikan pangkat
- c) Hukuman berat, dengan jenis:
 1. Pembebasan dari jabatan
 2. Pemutusan hubungan kerja

2.5. Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017) kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan hasil kerja yang dicapai para pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dari perusahaan/intansi. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yakni:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2.6. Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

H₂: *Reward* berpengaruh positif kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

H₃: *Punishment* berpengaruh positif kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan Warung Mina Dalung. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Padang Luwih No.118, Dalung, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan pada Warung Mina Dalung. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$KNK = a + b_1KEP + b_2RE + b_3PU + e$$

Keterangan:

KNK = Kinerja Karyawan

KEP = Kepemimpinan

RE = *Reward*

PU = *Punishment*

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi KEP

b₂ = Koefisien regresi RE

b₃ = Koefisien regresi PU

e = *Error*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari variabel kepemimpinan, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki

nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari *R Product Moment* yaitu sebesar 0,2876.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa uji normalitas memiliki *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,088 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, *reward* dan *punishment* $> 0,10$ dan nilai

$VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, *reward* dan *punishment* memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,289; 0,431 dan 0,151 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,552	2,454		-1,447	0,155
Kepemimpinan	0,294	0,107	0,305	2,750	0,009
<i>Reward</i>	0,261	0,105	0,263	2,488	0,017
<i>Punishment</i>	0,293	0,078	0,431	3,738	0,001
<i>Adjusted R Square</i>					0,616
<i>F Statistic</i>					24,503
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -3,552 + 0,294X_1 + 0,261X_2 + 0,293X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -3,552$ artinya bila kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Dalung rata-rata sebesar -3,552 satuan.

$X_1 = 0,294$ menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

(Y) pada Warung Mina Dalung. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = 0,261$ menunjukkan bahwa *reward* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Dalung. Hal ini berarti semakin meningkat *reward* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_3 = 0,293$ menunjukkan bahwa *punishment* (X_3) berpengaruh positif kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Dalung. Hal ini berarti semakin meningkat *punishment* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,616 atau sebesar 61,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung adalah sebesar 61,6% sedang sisanya 100% - 61,6% = 38,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5 Uji F-test

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,503 nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

4.6 Uji t-test

Hasil pengujian t-test pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung terlihat pada Tabel 1 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil t-test pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,750 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,009 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
- 2) Dari hasil t-test pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *reward* sebesar 2,488 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,017 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *reward* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
- 3) Dari hasil t-test pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *punishment* sebesar 3,738 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *punishment* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hal

ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepemimpinan yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Basit, *et al.*, (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ketika kepemimpinan demokratis diterapkan, kinerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test diperoleh hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik *reward* yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nigusie dan Getachew (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika sistem penghargaan/*reward* ditingkatkan, akan ada peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test diperoleh hasil bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik *punishment* yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Panekenan, dkk, (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari uji t.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.
- 2) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.
- 3) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Dalung.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

5.2.1 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti hanya menggunakan satu perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada Warung Mina Dalung.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, reward dan punishment, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

5.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pimpinan Warung Mina Dalung membimbing karyawan untuk menentukan segala tindakan yang dilakukan dalam bekerja.
- 2) Diharapkan pimpinan Warung Mina Dalung memberikan karyawan imbalan berupa gaji/upah secara adil sesuai dengan beban kerja karyawan.
- 3) Diharapkan pimpinan Warung Mina Dalung memberikan sanksi atas tidak tercapainya target karyawan dalam bekerja berupa penundaan kenaikan gaji.
- 4) Bagi bagi peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan

yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum serta menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; perkembangan karir, iklim organisasi, tata ruang kantor, disiplin kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. 2017. Impact of Leadership style on Employee Performance (a case study on a private organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 112-130.
- Dapu, Valensia Angelina Wisti. 2016. The Influence of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 3, Nomor 3.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2019. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nigusie, G. T., & Getachew, H. 2019. The effect of reward system on employee creativity. *Journal of Higher Education Service Science and Management (JoHESSM)*, 2(1).
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J., & Rumokoy, F. S. 2019. The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Taghulih, I. A. 2016. The Effect of Motivation, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang. *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), pp. 925–930.