

**PENGARUH *PUNISHMENT*, KOMPENSASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TEMPAT
BERCAKAP KOPI KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

Alhabella Wikanabelva Yolani

19.1.02.02.0205

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh :

ALHABELLA WIKANABELVA YOLAN

NPM: 19.1.02.02.0205

Judul:

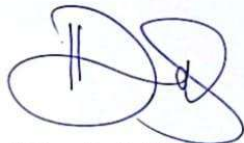
**PENGARUH PUNISHMENT, KOMPENSASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TEMPAT
BERCAKAP KOPI KEDIRI**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 12 Juli 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dhivan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401



Rony Kurniawan, M.M.
NIDN. 0730076804

Skripsi oleh :

Alhabella Wikanabelva Yolan

NPM: 19.1.02.02.0205

Judul:

**PENGARUH PUNISHMENT, KOMPENSASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TEMPAT
BERCAKAP KOPI KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

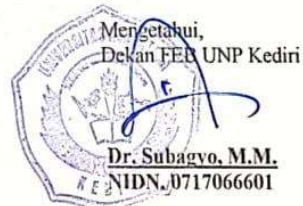
Pada tanggal: 20 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB UNP Kediri

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Alhabella Wikanabelva Yolana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk / 17 Oktober 2000
NPM : 19.1.02.02.0205
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 12 Juli 2023

Yang Menyatakan



ALHABELLA W. Y
NPM. 19.1.02.02.0205

MOTTO

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.” – Nelson Mandela

ABSTRAK

Alhabella Wikanabelva Yolan: “Pengaruh *Punishment*, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri”
SKRIPSI, FEB UNP KEDIRI, 2023

Kata Kunci: *Punishment*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh *punishment*, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 51 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS* versi 23. Berdasarkan hasil pengujian, memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut terbukti bahwa *punishment*, kompensasi dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur mengevaluasi perusahaan terkait *punishment*, kompensasi dan gaya kepemimpinan terkait dengan kinerja karyawan. Disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian *punishment* kepada karyawan, karena *punishment* yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi dalam memberikan bonus agar karyawan tetap semangat dalam bekerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “**Pengaruh Adannya *Punishment* dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri**” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

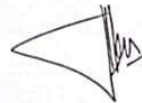
1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M. M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M. M dan Rony Kurniawan, M. M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi manajemen ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri atas dedikasinya selama ini

6. Seluruh karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri yang bersedia membantu, memberikan arahan serta kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.

7. Orang tua dan seluruh keluarga serta teman-teman yang saya sayangi dan cintai atas dukungan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 20 Juli 2023



ALHABELLA W. Y
NPM: 19.1.02.02.0205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
2. <i>Punishment</i>	21
3. Kompensasi.....	26
4. Gaya Kepemimpinan.....	42
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	47
C. Kerangka Berpikir.....	51
D. Kerangka Konseptual.....	54
E. Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	57

B. Definisi Operasional Variabel	58
C. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	61
E. Populasi dan Sampel	62
F. Instrumen Penelitian.....	63
G. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	70
H. Teknik Analisis Penelitian.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A...Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	77
1....Sejarah Tempat Bercakap Kopi Kediri.....	77
2....Visi dan Misi Tempat Bercakap Kopi Kediri.....	78
B...Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
1....Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	79
2....Deskripsi Variabel <i>Punishment</i>	82
3....Deskripsi Variabel Kompensasi.....	85
4....Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	87
C...Analisis Data.....	91
1....Uji Asumsi Klasik.....	91
2....Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
3....Uji Hipotesis.....	98
4....Koefisien Determinasi.....	101
D...Pembahasan.....	101
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A...Simpulan.....	107
B...Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1 Skala Likert.....	60
Tabel 3.2 Rata-rata Distribusi Frekuensi.....	60
Tabel 3.3 Pengembangan Kuesioner Penelitian.....	63
Tabel 3.4 Contoh Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	67
Tabel. 3.5 Contoh Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	69
Tabel 4.1 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.2 Frekuensi Variabel <i>Punishment</i>	82
Tabel 4.3 Frekuensi Variabel Kompensasi.....	85
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	88
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	94
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	98
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	100
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinan (Model Summary).....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Konsep.....	55
Gambar 4.1 Frekuensi Hasil Uji Normalitas.....	93
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	112
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner.....	118
Lampiran 3. Analisis Deskriptif.....	124
Lampiran 4. Uji Validitas.....	133
Lampiran 5. Uji Realibitas.....	141
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik.....	142
Lampiran 7. Koefisien Determinasi.....	144
Lampiran 8. Surat Pengantar Ijin Penelitian.....	145
Lampiran 9. Surat Balasan Tempat Bercakap Kopi Kediri.....	146
Lampiran 10. Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan, sehingga setiap perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya (Wibisono & Rianti, 2022).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya memberikan apresiasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam era globalisasi pada saat ini salah satu sektor jasa yang menjadi andalan Indonesia adalah industri *Food and Beverage* yang semakin hari menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat (Kotler, 2002). Banyak pengusaha yang berminat melakukan usaha di bidang ini dan mewujudkannya melalui pendirian berbagai macam *coffee shop*. Pada akhirnya terjadilah persaingan atau kompetisi antar *coffee shop* yang semakin ketat untuk

mendapatkan pengunjung atau konsumennya, karena menjual jasa servis tentunya masing-masing *coffee shop* berusaha memberikan kualitas dan jasa yang terbaik kepada konsumennya. Kondisi tersebut membuat setiap perusahaan pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar kompeten, yang dapat diandalkan untuk menghadapi sebuah kompetisi yang ketat ini. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Ermaya & Mujdalipah, 2019).

Namun akhir-akhir ini ada permasalahan pada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *punishment* atau hukuman. Jika karyawan mempunyai prestasi yang baik seharusnya perusahaan memberikan apresiasi yang pantas yang di dapatkan oleh karyawan, dan jika seorang karyawan melanggar aturan dalam perusahaan harus di berikan sanksi atau hukuman (*punishment*) secara adil. Menurut Mangkunegara (2018:130) hukuman (*punishment*) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar. Hal tersebut juga di kutip oleh (Kawulur, Areros, & Pio, 2018) yang menunjukkan bahwa *punishment* merupakan suatu tindakan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan agar dapat memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hal ini sejalan dengan penelitian Menurut Octario (2022), dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu caranya

memberikan sanksi (*punishment*) kepada setiap karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada Tempat Bercakap Kopi Kediri terdapat peraturan-peraturan yang harus di taati dan di jalankan seperti kedisiplinan dalam berseragam, presensi kehadiran dalam bekerja, kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada Tempat Bercakap Kopi Kediri dalam menghadapi karyawannya yang lalai atau tidak mentaati peraturan-peraturan yang telah di tetapkan perusahaan akan di berikan *punishment* atau hukuman seperti memberikan surat peringatan dan dilakukan sampai tiga kali, dan apabila sudah mendapatkan surat peringatan sampai ke tiga kalinya namun tetap melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja karena dianggap sudah tidak mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah di buat perusahaan guna meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri.

Beberapa persoalan yang terjadi pada Tempat Bercakap Kopi Kediri sedang mengalami penurunan kinerja karyawan atau semangat kerja di setiap karyawannya. Masalah tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan mengalami penurunan sehingga perusahaan harus menindak lanjuti agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan. Salah satu faktornya adalah merangkap tugas secara bersamaan dalam artian banyaknya tugas yang diberikan oleh karyawan dimana pemimpin memberikan tugas lain yang harus diselesaikan juga. Masalah lainnya adalah kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pemimpin sehingga pemimpin tidak mengetahui persoalan yang dihadapi karyawan. Karyawan membutuhkan waktu untuk

sekedar bertukar pikiran dengan pemimpin mengenali hal yang kedepannya akan membuat karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja sesuai apa yang di inginkan perusahaan.

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perlu di perhatikan. Konteks memberikan perhatian tidak harus diberikan secara langsung seperti uang tetapi diberikan keadilan secara layak dan diberikan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Selain hal itu, sumber daya manusia seharusnya diberikan penghargaan dari pekerjaan karyawan agar kepuasan dalam bekerja tercapai dan akan memberikan kinerja yang baik bagi karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan sesuatu yang bermanfaat kepada karyawan seperti kompensasi sebagai balas jasa kepada karyawan berprestasi dan teladan karena tercapainya manfaat sumber daya manusia yang efisien dan efektif.

Menurut Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yaitu suatu imbalan atas apa yang sudah dilakukannya kontribusi karyawan atas kinerjanya di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Arifudin, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki kriteria yang baik terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Media.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan ujung tombak kesuksesan perusahaan untuk meraih keberhasilan. Salah satunya prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan misalnya target atau sasaran, kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Tingkat prestasi kerja yang tinggi terdorong karena beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu, kompensasi atau pemberian tambahan berupa uang untuk menambah motivasi atau semangat kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan (Diastuti, 2021). Menurut Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Dari beberapa pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Kompensasi dan *punishment* merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena hal tersebut bisa memotivasi kinerja karyawan. Melalui kompensasi dan *punishment* karyawan akan lebih berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab dengan tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan perusahaan. Kompensasi dan *punishment* merupakan dua kata yang bertolak belakang, tetapi kedua hal tersebut sungguh berkaitan, keduanya memicu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Kompensasi dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi di terapkan pada perusahaan karena perusahaan beranggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang di lakukan maka karyawan akan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja lebih maksimal. Sedangkan *punishment* di terapkan bertujuan untuk memelihara peraturan-peraturan yang sudah di buat oleh perusahaan agar segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, kompensasi dan *punishment* adalah bentuk reaksi dari pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, berkualitas, dan tanggung jawab dengan tugas-tugas yang di berikan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membawa perusahaan untuk tetap hidup (*survive*), dapat bersaing (*competitive*) dan menghasilkan keuntungan. Beberapa bagian dalam faktor pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi hal tersebut adalah pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, sampai tata tertib tidak dapat dilepaskan dari manajemen sumber daya manusia. Semua bagian

tersebut memiliki pengelolaan, perencanaan dan implementasi yang sesuai dengan perkembangan situasi yang terjadi.

Berjalannya roda organisasi tidak dapat terlepas dari kondisi internal maupun eksternal. Situasi dan kondisi perusahaan secara internal dan eksternal dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sebagai fungsi pelaksanaan tugas. Kondisi kerja internal perusahaan yang kondusif dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kondisi kerja secara internal antara lain gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi karyawan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi pada kenyataannya, gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pimpinan belum tentu sesuai dengan karakteristik karyawan maupun lingkungan kerja. Karakter individu pimpinan merupakan penentu tipe gaya kepemimpinan yang akan dipraktekkan.

Menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan. Apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya dengan baik maka karyawan pun tidak segan akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Oleh sebab itu, kepemimpinan adalah kunci dalam memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apabila peran pemimpin baik maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang bagus. Pemimpin yang kurang bisa memperhatikan bawahannya bahkan cenderung lebih praktis, yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan serta pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawannya, Maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dirasa sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasa tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau berbuat seperti yang di harapkan ataupun di arahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Sutikno, 2014:16).

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49), bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti apa yang dilihat. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Jamaludin, 2017) yang

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi sumber yang paling penting dalam peningkatan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Dalam Tempat Bercakap Kopi Kediri persoalan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan sangat mempunyai kesan yang memuaskan dan mempunyai peran penting di dalam era globalisasi saat ini. Tempat Bercakap Kopi Kediri memiliki pemimpin dan jajarannya untuk mengelola perusahaan agar dapat bersaing, dan disinilah peran mereka sangat dituntut untuk menciptakan suasana yang baik, dan harmonis antar karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga memerlukan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2018:67) pengertian kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Atau dapat didefinisikan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, yaitu seperti standart dalam bekerja, hasil kerja target, sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh bersama.

Kinerja adalah suatu hal yang tidak dapat di pisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang di berikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang di terapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber

daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencaaian tujuan yang ingin di capai sangat di perlukan untuk 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 manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Keadaan tersebut yang melatar belakangi penulis untuk mengadakan penelitian selanjutnya. Judul yang di angkat dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH *PUNISHMENT*, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TEMPAT BERCAKAP KOPI KEDIRI”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan di dalam latar belakang penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya *punishment*/hukuman terhadap kinerja karyawan
2. Pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Belum maksimalnya gaya kepemimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawan
4. Masih banyaknya evaluasi *punishment*, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

5. Kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan

C. Batasan masalah

Dikarenakan banyaknya permasalahan dan waktu yang sangat singkat, maka agar pembahasan masalah tidak melebar saya membatasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Adapun batasan penelitian masalah ini tentang Pengaruh *Punishment*, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Bercakap Kopi Kediri
2. Penelitian ini hanya dikhususkan pada Tempat Bercakap Kopi Kediri.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri?
4. Apakah *Punishment*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Tempat Bercakap Kopi Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berdampak besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah *Punishment*, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja terhadap Karyawan

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kegiatan perusahaan serta acuan dasar untuk pengambilan kebijakan mengenai *Punishment*, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan yang tercipta di Tempat Bercakap Kopi Kediri.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini sebagai tempat berkembangnya sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan karyawan di perusahaan serta menyajikan wawasan mengenai *Punishment*, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan yang tercipta di Tempat Bercakap Kopi Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Yogyakarta: Nusa Media.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global (PT GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi) Vol 3, No 2*, 184–190.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W., Sjahrudin, H., & Herman. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hasamitra Makasar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 1*, 31-46.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Jurnal K I N E R J A Vol. 18 No. 2*, 248-252.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ermaya, S., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 10 No. 1*, 29-42.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3*, 161-169.
- Kawulur, T., Areros, W., & Pio, R. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2*, 68-76.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Octario. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus Pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol 3 No 1*, 1-5.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3*, 6168-6182.
- Rahayu, I. D., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No.1*.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadilaga, R., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No.1*, 156-183.

- Suryokoco, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Sutisional, Reward, Punishment dan Performance Contract terhadap Kepuasan Kerja PT Multi Indowood Gresik. *Jurnal Administrasi, Sosial, Kebijakan Publik, Vol 3 No1*.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Cetakan kesembilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, J., & Rianti, M. (2022). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Bussines (JOMB), Vol.4, No.2*, 1174-1189.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*. Yogyakarta: Multi Presindo.