

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDOMARCO ADI PRIMA KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen (S.M)



OLEH:

**YENI PRASISKA**

18.1.02.02.0193

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2022**

Skripsi oleh:

**YENI PRASISKA**  
18.1.02.02.0193

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA  
KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada  
Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNP Kediri

Tanggal : 6 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



**Basthoumi Muslih, M.M.**  
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



**Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.**  
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

**YENI PRASISKA**  
18.1.02.02.0193

Judul:

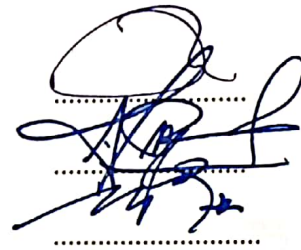
**ANALISIS KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA  
KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal 21 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB



**Dr. Subagyo, M.M**  
NIDN. 0717066001

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yeni Prasiska  
Jenis Kelamin : Perempuan  
NPM : 18.1.02.02.0193  
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu 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, 5 Juli 2022  
Yang Menyatakan

**Yeni Prasiska**  
NPM. 18.1.02.02.0193





## **MOTTO**

*“Siapa yang menjauhkan diri dari sifat suka mengeluh maka berarti ia mengundang kebahagiaan”*

*Anonimous*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

-  Kedua Orang Tuaku.
-  Keluarga Besarku.
-  Teman-temanku
-  Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

## ABSTRAK

**Yeni Prasiska:** Analisis Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment*, Kepuasan Kerja.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh: (1) Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. (2) *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. (3) *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. (4) Kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik menggunakan kausalitas, populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Indomarco Adi Prima Kediri. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Simpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh: (1) Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. (2) *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. (3) *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. (4) Kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaenal Affandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
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. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen
7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 5 Juli 2022

**Yeni Prasiska**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
2. Kepemimpinan .....	15
3. Reward .....	18
4. Punishment .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Berpikir .....	23
D. Kerangka Konsep .....	26
E. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Variabel Penelitian .....	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
2. Definisi Operasional Variabel .....	30

B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	31
1.	Pendekatan Penelitian.....	31
2.	Teknik Penelitian.....	32
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1.	Tempat Penelitian.....	32
2.	Waktu Penelitian.....	32
D.	Populasi dan Sampel.....	33
1.	Populasi.....	33
2.	Sampel.....	33
E.	Instrumen Penelitian.....	34
1.	Pengembangan Instrumen Penelitian.....	34
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	35
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
1.	Sumber Data.....	39
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
G.	Teknik Analisis Data.....	40

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	46
1.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	46
2.	Visi Misi.....	47
3.	Karakteristik Responden.....	47
B.	Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	49
C.	Analisis Data.....	56
1.	Uji Asumsi Klasik.....	56
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3.	Uji Koefisien Determinasi.....	62
D.	Pengujian Hipotesis.....	63
1.	Uji t.....	64
2.	Uji F.....	65
E.	Pembahasan.....	66

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	70
B. Saran .....	70
Daftar Pustaka .....	72
Lampiran-lampiran.....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu .....	23
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	34
3.2	Hasil Uji Coba Validitas .....	37
3.3	Hasil Uji Coba Reliabilitas .....	38
4.1	Jenis Kelamin Responden .....	48
4.2	Usia Responden .....	48
4.3	Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan .....	49
4.4	Deskripsi Data Variabel <i>Reward</i> .....	51
4.5	Deskripsi Data Variabel <i>Punishment</i> .....	53
4.6	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	54
4.7	Hasil Uji Multikolienaritas .....	58
4.8	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.9	Hasil Adjusted R <sup>2</sup> .....	63
4.10	Hasil Uji t.....	64
4.11	Hasil Uji F.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	27
4.1 Normal Probability Plot .....	57
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60

## **LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	74
2. Hasil Uji SPSS .....	78
3. Surat Pengantar Penelitian .....	87
4. Surat Balasan Penelitian.....	88
5. Kartu Bimbingan.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi Wibowo (2016:321). Sumber daya manusia saat ini menjadi pusat perhatian dan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang ketat, hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat mendidik sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan adanya karyawan yang profesional, hal ini yang mendorong adanya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola perusahaan yang bersih. Perusahaan membutuhkan pekerja yang terampil dan bertujuan untuk mendukung kinerja bisnis lebih cepat dibandingkan pekerja yang kurang terampil. Selain itu, untuk mendukung kinerja SDM

yang baik juga diperlukan sebuah dorongan yang tepat dari para pemilik bisnis agar mereka merasa diperhatikan (Muslih et al, 2019).

Kinerja karyawan juga dapat mewujudkan perusahaan yang bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dalam menjalankan aspek-aspek fungsional secara efisien dan efektif. Menurut Purwanto (2014:160), kinerja karyawan juga tergambar sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini yang mendorong setiap instansi mengembangkan wacana perlunya reformasi dalam kinerja karyawan dalam melalui kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya. Menurut Kartono (2013:187), kepemimpinan seorang pemimpin menjadi hal utama dalam membentuk pribadi karyawan dan dapat menuntun perusahaan menjadi lebih maju. Seorang pemimpin juga harus selalu memperbarui prosedur dan aturan, di mana aturan dan prosedur tersebut dapat menjadi keuntungan bagi karyawan. Karyawan memerlukan adanya fasilitas lebih dari perusahaan, hal ini juga harus di pikirkan oleh seorang pemimpin dikarenakan kesejahteraan karyawan adalah kesejahteraan pemimpin juga, hal ini yang mendorong bahwa perlu adanya *reward* bagi karyawan yang memenuhi target yang



diberikan atasan. Kepemimpinan dilakukan oleh seseorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan serta memberikan contoh kepada bawahan agar bisa bekerja untuk memenuhi tujuan bersama. Menurut Sutarto (2012:25), kepemimpinan merupakan rangkaian penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, semakin baik kepemimpinan seseorang semakin baik juga tingkat kedisiplinan yang ada dalam perusahaan tersebut. Sejatinya atasan adalah contoh dari bawahannya. Penelitian Muizu et al., (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. *Reward* merupakan hadiah yang diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi target perusahaan. Menurut Slameto (2013:169), pemberian *reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia dan lingkungan organisasi pada saat manusia terangsang dengan keuntungan ekonomi (*economic rewards*), jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai kepuasan kerja dan peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin kesalahan dan penurunan kinerja. *Reward* merupakan suatu alat untuk meningkatkan semangat pada diri karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan atau sikap seseorang dengan perasaan bahagia,

senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang ulang. *Reward* bisa dikatakan sebagai motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang lebih giat untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Menurut Purwanto (2014:25), *reward* adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang atas pekerjaan yang dijalankan dan mendapatkan penghargaan, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan dilakukan dengan baik lagi dan kedisiplinan para karyawan juga akan naik. Semakin baik perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan, maka semakin baik juga karyawan untuk melakukan kedisiplinan pada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadanita et al., (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Menurut Slameto (2013:169), *punishment* digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh *management*, sehingga semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan tersebut dan sebaliknya semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atas kesalahan

yang dilakukan, maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Menurut Purwanto (2014:37), *punishment* berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* yang berat akan membuat karyawan takut terhadap peraturan- peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner yang nantinya akan berkurang. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan – perusahaan di Indonesia salah satunya PT Indomarco Adi Prima Kediri menjunjung tinggi adanya keberhasilan perusahaan yang ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman yang dilakukan oleh para petinggi PT Indomarco Adi Prima Kediri dengan kepemimpinan yang kurang adil, yang melakukan *punishment* dan *reward* yang tidak sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan. Kondisi ini yang mendorong PT Indomarco Adi Prima Kediri mengembangkan sistem kepemimpinan agar lebih baik, pemberian *reward* dan pemberian *punishment* dalam kinerja karyawan, sehingga PT Indomarco Adi Prima Kediri memerlukan adanya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* kepada karyawan guna sebagai penilai kinerja karyawan dengan kualifikasi di bidang administrasi dan *marketing*. Melalui wawancara kepada *manager* PT Indomarco Adi Prima Kediri bahwa kualifikasi ini selayaknya memiliki kompetensi dalam hal pengoperasian komputer dan penanganan teknis yang terjadi di lapangan, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada setiap bidang tidak sesuai

dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan target tidak terpenuhi, hal ini dibuktikan adanya barang yang tidak terjual dan bahkan banyak toko yang meretur barang, sehingga karyawan kurang mampu untuk mendapatkan *reward* dan bahkan bisa mendapatkan *punishment* dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik pula, hal ini dapat memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk selalu konsisten, maksimal dan nantinya perusahaan akan memperhatikan kinerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seperti penerapan kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, maka dari itu para petinggi PT Indomarco Adi Prima Kediri harus mempunyai kepemimpinan yang baik untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui laporan menurut kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan terkait karyawan yang patut diberi *reward* dan karyawan yang menerima *punishment*.

Menurut *manager* PT Indomarco Adi Prima Kediri karyawan yang dipekerjakan seharusnya sesuai dengan bidangnya agar karyawan dapat menunjukkan kemampuan profesionalitas dalam bekerja. Karyawan yang dipekerjakan sesuai dengan bidangnya akan mendapatkan kesempatan untuk memperoleh *reward* yang sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan *reward* merasa puas karena bekerja sesuai dengan bidangnya dan dapat menunjukkan progres yang ditargetkan perusahaan, sebaliknya

jika karyawan dipekerjakan tidak sesuai bidangnya maka kemungkinan besar karyawan tersebut tidak mendapatkan *reward* bahkan bisa mendapatkan *punishment* dari perusahaan, hal ini yang menjadi karyawan tidak memiliki semangat kerja sehingga kinerja karyawan tidak terbentuk dalam diri karyawan.

Penerapan sistem kepemimpinan, pemberian *reward* dan *punishment* menjadi perhatian para pejabat perusahaan untuk memenuhi standar operasional di PT Indomarco Adi Prima Kediri guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Kediri**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, antara lain:

1. PT Indomarco Adi Prima Kediri mempekerjakan karyawan yang kurang sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan belum dapat menunjukkan kemampuan profesionalitas dalam bekerja
2. Kepemimpinan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri bersifat kurang adil.

3. PT Indomarco Adi Prima Kediri memerlukan adanya pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan guna sebagai mendukung kinerja karyawan.
4. Terdapat retur barang dari beberapa toko sehingga karyawan kurang mampu untuk mendapatkan *reward* dan bahkan bisa mendapatkan *punishment* dari perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini agar tidak menyimpang dan pembahasan selanjutnya tidak meluas, maka dalam pembahasan ini peneliti:

1. Membatasi adanya variabel yang digunakan pada penelitian ini pada variabel kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Tempat penelitian hanya pada PT Indomarco Adi Prima Kediri.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri?

3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri?
4. Apakah kepemimpinan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
  - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan

dengan kepemimpinan, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Kediri.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
- c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W.S, Herman S, dan Susenohadi P. 2018. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN* (Issue 1).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harbani, P. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, TB. S.dan A. V.Hubeis. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. (2011):134–66.
- Maulidiyah, K. 2017. Tips Menata Ruangan Kantor Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kantor*.
- Muizu, W.O.Z., Umi K, dan Ernie T.S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* Volume 2,.
- Muslih, B, Restin M, Rino S, dan Dodi K.H.S. 2019. Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang Dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan PENATARAN* Vol. 4 No.:111–210.
- Purwanto. 2011. Pemberian Reward Dan Punishment. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):123–98.
- Ramadanita, D.N, Edi S.N, dan Dede J.S. 2021. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLENMORE AGUNG NUSANTARA. *Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol. 6, No.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Setiana, A.R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Setiawan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro* 12–55.
- Slameto. 2013. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Academica*

*Fisip Untad* 4(1):98–135.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):129–47.

Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.

Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.