BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan ini, setiap bisnis harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber dayanya, yang paling signifikan adalah sumber daya manusia. Aset dalam perusahaan mana pun yang paling berharga ialah SDMnya yang mempengaruhi kinerja. Karyawan memiliki kemampuan untuk mendukung dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk pertumbuhan organisasi dalam peningkatan efisiensi dan produktivitas, keterlibatan manusia dalam manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Di era globalisasi, bakat manusia sangat penting untuk kesuksesan.

Kinerja karyawan pada perusahaan biasanya dipengaruhi oleh kepemimpinan; apabila posisi kepemimpinan bagus, seseorang yang bersangkutan akan berkinerja baik. Pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya lebih praktis, langsung, dan cermat mengawasi pegawai untuk memastikan bahwa tugas diselesaikan sesuai dengan harapannya, dan pemimpin lebih fokus pada prestasi kerja daripada pengembangan karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Kepemimpinan di sebuah perusahaan berasal kenyataan bahwa pemimpin memciptakan strategi pada mencapai tujuan perusahaan, yang seringkali dikatakan di visi dan tujuan organisasi. menggunakan

kata lain, gaya kepemimpinan perusahaan bisa memiliki efek pada produktivitas karyawan. Kepemimpinan pada organisasi berkaitan dengan membujuk seorang yg mereka pimpin bahwa mereka ingin bertindak dengan cara yg mereka harapkan atau pimpin (Sutikno 2014). menurut Thoha (2010),Kepemimpinan merupakan seperangkat sikap yang digunakan oleh satu orang buat mempengaruhi tindakan orang lain. Secara langsung atau tak langsung, gaya kepemimpinan seseorang pemimpin mencerminkan keyakinannya terhadap keterampilan bawahannya. Hal ini membagikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin terdiri berasal campuran ide, kemampuan, sifat, serta sikap yang dia pakai untuk mensugesti kinerja bawahannya.

Pelanggan wajib merasa nyaman serta puas. Akibatnya, asal daya manusia, menjadi karyawan, membutuhkan perhatian serta supervisi ekstra. Perhatian perusahaan diarahkan pada fenomena bahwa beliau tak harus secara langsung menyampaikan sesuatu pada bentuk uang atau produk, melainkan keadilan yang adil, yg berarti dapat memenuhi kebutuhan dasarnya dengan tetap berada pada batasan upah minimum pemerintah. Selanjutnya buat menciptakan kepuasan kerja, sumber daya manusia harus memberikan bonus kerja kepada karyawan. oleh karena itu, perusahaan PT PLN harus memberikan Reward menjadi penghargaan bagi karyawan yang luar biasa serta pemenuhan keunggulan sdm yang efisien serta sukses.

buat membantu pekerja mencapai kinerja yang efektif, perusahaan wajib memperhatikanberbagai aspek, galat satunya merupakan hadiah Reaward. berdasarkan Moorhead dan Griffin (2013), Reward ialah beberapa insentif yg diberikan sang perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis yang diklaim sebagai penghargaan atau penghargaan. Karyawan membutuhkan reward tidak hanya sebagai bentuk balas jasa, namun juga sebagai motivator atau motivasi buat berprestasi lebih baik.

Selanjutnya, penghargaan kerja karyawan diharapkan oleh sumber daya manusia buat mencapai kepuasan kerja, karena itu PT PLN wajib memberi penghargaan kerja menjadi remunerasi buat pekerja yg luar biasa serta pemenuhan keunggulan asal daya insan yg efisien dan berhasil. Perusahaan harus memperhatikan sejumlah faktor buat membantu karyawan pada mencapai kinerja yang sukses, salah satunya adalah motivasi karyawan. Moorhead & Griffin (2013) menyampaikan insentif merupakan bonus yang ditawarkan sang bisnis kepada pegawai sebagai bentuk dari kontrak psikologis, dianggap sebagai reward atau penghargaan. Imbalan sangat krusial tidak hanya sebagai semacam pembayaran, tetapi pula sebagai motivator atau insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Reward didefinisikan menjadi aktivitas perjuangan yang mempersiapkan, mengatur, memakai, serta mendukung karyawan buat menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien,Handoko,(2013) asal

sudut pandang organisasi, penghargaan ialah pendekatan krusial buat mencapai tujuan strategis perusahaan dengan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik personel, dan menyatukan kepentingan banyak pemangku kepentingan dalam perusahaan Punishment merupakan aspek lain yang berdampak pada kinerja pegawai. Bila kinerja luar biasa layak menerima penghargaan, itu wajib diberi sanksi atau eksekusi (eksekusi) secara adil serta merata Jika melanggar peraturan bisnis. Punishment menurut Mangkunegara (2013) adalah ancaman eksekusi yang ditujukan buat mengoreksi karyawan yg melanggar hukum. menurut Febrianti etj. (2014), eksekusi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin, keterlibatan, serta ketepatan waktu adalah seluruh kriteria bisnis yg harus dipenuhi. Karyawan yang tak bertanggung jawab serta tidak peduli akan mendapat surat teguran sampai menggunakan 3 kali, dan bila menerima surat teguran hingga menggunakan 3 kali tetapi terus melakukan kesalahan maka PT PLN akan melakukan pemutusan hubungan kerja seperti yang dilakukan sebelumnya bila tidak dapat mengikuti aturan perusahaan buat menaikkan kinerja serta produktivitas.

Penghargaan serta hukuman sangat krusial dalam mendorong kinerja karyawan karena membantu karyawan menjadi lebih kompeten serta bertanggung jawab atas tugas yg diberikan kepada mereka. Penghargaan dan hukuman adalah frasa yg bertentangan secara

diametral, tetapi keduanya terkait sebab keduanya mendorong orang buat menaikkan kualitas pekerjaan mereka. Menghargai serta menghukum karyawan bisa berdampak pada kinerja mereka. Reward diterapkan buat karyawan sebab disebut Bila mereka diberi imbalan mereka akan bekerja lebih efektif. Sedangkan Punishment digunakan buat menjamin bahwa seluruh tugas serta tanggung jawab dilaksanakan secara efisien, serta buat memastikan bahwa aturan yg sahih dipatuhi. Jadi reward dan punishment artinya suatu reaksi pemimpin buat mempertahankan serta menaikkan kinerja karyawan, dan menginspirasi karyawan untuk sebagai lebih baik, lebih kompeten, serta bertanggung jawab atas kewajiban yg diberikan kepada mereka.

Kinerja karyawan, berdasarkan Rivai (2015:12), ialah keliru satu faktor krusial yg bisa menghipnotis keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai Jika kinerja karyawan lebih besar atau lebih baik, dan sebaliknya Jika kinerja karyawan rendah atau buruk , tujuan akan sulit dicapai. Apalagi akibat yang diperoleh tak akan sejalan menggunakan tujuan perusahaan. Perusahaan serta kinerjanya terkait erat. Dukungan asal perusahaan berupa arahan asal pimpinan, motivasi yg diberikan berupa dorongan karyawan, hukum yg diterapkan, lingkungan kerja yg menyenangkan, serta dukungan asal daya mirip penyediaan alat-alat yang memadai sebagai wahana memperlancar pencapaian tujuan pada dicapai semuanya sangat krusial. buat efektivitas karyawan Peningkatan kinerja karyawan akan membantu

organisasi berkembang pada iklim bisnis yang kompetitif yang semakin bergejolak. Akibatnya, upaya buat menaikkan kinerja karyawan ialah galat satu duduk perkara manajmen paling mendesak, karena keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung di kualitas kinerja asal daya manusianya.

Sesuai menggunakan deskripsi latar belakang, penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPDK Kota Bakaru Parepare, dimana karyawan berada pada tekanan buat menaikkan kinerjanya sebab kepemimpinan, Reward, serta Punishment oleh sebab itu, penulis mengusulkan untuk mengangkat judul penelitian yaitu: **"Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare"**

B. Rumusan Masalah

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare?
2. Reward berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare?
3. Punishment berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare?
4. Kepemimpinan, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengenali pentingnya kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare.
2. Untuk melihat apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare.
3. Untuk melihat bagaimana pengaruh hukuman terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, insentif, dan hukuman terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPDK Kota Parepare?

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah proyeksi keuntungan ilmiah dalam penelitian ini:

1. Manfaat teoritis: Penelitian ini diperkirakan memiliki dampak positif pada perusahaan, khususnya di bidang-bidang seperti kepemimpinan, insentif, dan hukuman.
2. Manfaat praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan menjadi “proses memahami apa yg orang lakukan bersama sebagai akibatnya mereka mengerti serta bersemangat buat melakukannya” (Dath dan Palus dalam Gary Yuki (2015)). Pendapat Sutikno (2014), kepemimpinan memerlukan membujuk individu yg dipimpin supaya berkeinginan buat bertindak dengan cara yg diantisipasi atau diinstruksikan orang lain.

Veitzal Rivai (2013), kepemimpinan ialah perilaku yg bertujuan menghipnotis perilaku anggota grup untuk mencapai tujuan beserta yang menguntungkan baik individu juga organisasi, oleh karena itu kepemimpinan ialah elemen kunci pada memilih keberhasilan tujuan pada suatu organisasi. organisasi asa organisasi.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli, kepemimpinan bisa didefinisikan menjadi proses pemimpin mempengaruhi atau memimpin pengikutnya buat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Banyak unsur bisa memengaruhi gaya kepemimpinan saat menjalankan tugas seorang pemimpin, Menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017). Faktor-faktor tersebut mencakup:

1) Kepribadian, pengalaman sebelumnya, dan harapan pemimpin, termasuk keyakinan serta pengalaman sebelumnya, semuanya akan berdampak di gaya kepemimpinan yang dipilih.
2) Gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh sifat serta sikap bawahan. Tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab setiap bawahan akan berdampak pada gaya kepemimpinan pemimpin.
3) Budaya serta aturan usaha berdampak di perilaku karyawan serta gaya kepemimpinan.

c. Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan

lndikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan lndikator pengukuran berdasarkan tugas pimpinan dapt di gunakan untuk menilai gaya kepemimpinan. Menurut Sutrisno,2013), tanggung jawab seorang pemimpn sangat banyak, tetapi empat yg paling penting adalah:

1) Sebagai terapis,

konselor menjalankan peran sebagai pemimpin di tempat kerja dengan membantu atau membantu sumber daya manusia dalam

mengatasi masalah yang mereka alami saat bekerja. melakukan tugas mereka. Dia didakwa dengan sesuatu.

2) Bekerja sebagai guru

Untuk perannya, seorang pemimpin, pada tingkat apapun dia, memberikan tugas sebagai instruktur atau guru sumber daya manusia yang berkualitas.

3) Menjaga Bawahan Termotivasi

Pada suatu saat, setiap pemimpin harus menyemangati rekan-rekannya.

4) Membuat Keputusan Membuat keputusan adalah yang paling menantang dari semua tugas SDM, dan kemampuan untuk membuat keputusan inilah dapat memberikan perbedaan seseorang pemimpin..

2. *Reward* (Penghargaan)

a. Pengertian *REWARD*

Shield, 2016 dalam Suak mendefinisikan reward sebagai "Sebuah penghargaan untuk kekuatan pegawai dan kontribusi untuk pekerja yang baik, dan untuk karyawan yang menggunakan nilai-nilai positif untuk memenuhi tuntutan tertentu" et al., 2017. Moorhead dan Griffln2013 menyatakan bahwa penghargaan atau insentif mencakup berbagai jenis insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai bagian dari permulaan kontrak psikologis. Imbalan harus dijadikan sebagai motivasi atau

insentif selain sebagai bentuk balas jasa untuk mendorong pegawai agar berkinerja lebih baik.

Berdasarkan Handoko (2013), reward merupakan suatu penghargaan atas buat menerima karyawan profesional sinkron dengan menuntut kewenangan; diharapkan akan dihasilkan pembangunan yang berkelanjutan, yaitu upaya untuk merencanakan, menata, menggunakan, dan memelihara karyawan agar bisa menjalankan tugasnya secara efektifitas dan efisiensi. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa bonus/reward artinya sebuah sesuatu diberikan kepada pekerja dalam bentuk hadiah sebagai imbalan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan dalam hal waktu, pikiran, dan prestasi. Karyawan juga diberi penghargaan untuk merangsang dan membangkitkan minat mereka sehingga mereka dapat menawarkan segalanya untuk organisasi.

b. Jenis-jenis *Reward*

Dua Jenis R*eward/bonus* diantaranya :

1) Sebuah Imbalan yang berasal dari luar individu dikenal sebagai imbalan ekstrinsik. Reward finansial dan non-finansial termasuk dalam penghargaan ekstrinsik.

Reward finansial terdiri dari:

a) Gaji ialah imbalan seperti uang yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari kegiatannya karena karyawan yang

memberikan waktu, tenaga, dan gagasannya untuk pencapaian tujuan perusahaan, atau dapat digambarkan sebagai byaran yang diterima hasil kerja.

b) Tunjangan artinya suatu bentuk imbalan yg dijanjikan pada masa mendatang seperti Gaji pensiunan, perawatan pada tempat tinggal.

c) Bonus adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan di atas atau di samping gaji atau upah perusahaan.

Sedangkan *Reward* non finansial yaitu:

a) Menghargai hubungan Manajer memiliki beberapa otoritas atas manfaat interpersonal, termasuk sebagai prestise dan pengakuan, yang umumnya dikenal sebagai penghargaan interpersonal.

b) Promosi adalah jenis kegiatan yang bertujuan untuk menempatkan individu terbaik dalam peran terbaik.

2) *Reward* instrinsik *Reward* instrinsik adalah adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

a) Penyelesaian/Completion artinya kemampuan bagi orang-orang tertentu sangatlah penting untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau usaha

b) Pencapaian/*achievement* yaitu penghargaan berasal dari diri sendiri yng didapatkan jika seorang memperoleh sesuatu yang menantang.

c) Otonomi yaitu harapan seseorang muncul dari atasan sehingga bisa mndapatkan kesempatan bekerja dan mngambil keputusan tanpa diawasi.

c. Indikator *Reward*

Beberapa indikator (Mahmudi (2013)) dapat digunakan untuk mengukur reward, antara lain:

1) Peningkatan gaji pokok, honorarium ekstra, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang adalah contoh bonus dan gaji.
2) Tunjangan, kesempatan kerja, dan bantuan spiritual ditawarkan sebagai bagian dari paket kesejahteraan.
3) Menugaskan studi tambahan, program pelatihan, magang, dan studi banding sesuai kebutuhan.
4) Promosi, kepercayaan, tanggung jawab lebih, otonomi luas, penempatan lokasi yang baik, pengakuan, dan kebanggaan adalah beberapa keuntungan psikologis dan sosial yang diberikan.

3. *PUNHISMENT* (Hukuman)

a. Pengertian *Punishment*

Hukuman, menurut Mangkunegara (2013), adalah semacam disiplin yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pekerja atau pelakunya. Menurut Echols dan Shadily (2015), istilah bahasa Inggris "eksekusi" juga dapat menunjukkan "hukuman" atau

"penderitaan." Hukuman, menurut Ahmadi dan Uhbyati (dalam Yanuar, 2013), adalah ketika kita dengan sengaja membawa rasa sakit jasmani dan rohani kepada orang lain sebagai akibat dari kesalahan atau pelanggaran hukum mereka.

Menurut beberapa pandangan yang dikemukakan di atas, hukuman adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan berupa hukuman atau hukuman yang ditujukan kepada seorang pegawai yang melakukan suatu kesalahan agar tidak mengulanginya lagi.

b. Jenis-Jenis *Punishment*

Ada tiga jenis hukuman menurut Rivai dalam Koencoro (2013):

1) Sanksi ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan isyarat ketidakpuasan tidak tertulis kepada pegawai yang bersangkutan.
2) Hukuman sedang termasuk menunda kenaikan gaji yang direncanakan sebelumnya, memodifikasi remunerasi agar sesuai dengan kebutuhan bisnis, dan menunda atau membatalkan promosi.
3) Hukuman berat, termasuk penurunan pangkat, pelepasan dari suatu posisi, pemutusan hubungan kerja atas permintaan individu, dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan bisnis.

c. Indikator *Punishment*

Beberapa Indikator Punishment menurut Siagian (2013) antara lain:

1) Upaya untuk mengurangi kemungkinan kesalahan. Karyawan di suatu perusahaan atau organisasi harus mampu mengurangi kesalahan yang dihasilkan dalam bekerja karena perusahaan akan menghukum mereka jika mereka terus melakukan kesalahan.
2) Jika kesalahan yang sama dilakukan lagi, hukumannya menjadi lebih berat. Karyawan akan dihalangi untuk melakukan kesalahan dengan hukuman atasan, tetapi jika mereka mengulangi kesalahan, atasan akan menghukum mereka lebih berat.
3) Hukuman diberikan dengan pembenaran. Seorang karyawan harus menjelaskan dengan atasannya apa hukumannya jika dia melakukan kesalahan kecil dan apa hukumannya jika dia melakukan kesalahan besar.
4) Sanksi diberikan segera setelah terjadi pelanggaran. Supervisor dapat mengawasi pekerja yang bekerja di perusahaan dengan pemantauan karyawan, dan jika seorang karyawan melakukan kesalahan dan diverifikasi, supervisor akan segera mendisiplinkan individu tersebut.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Harsuko (Priansa, 2017) berpendapat ialah “kinerja merupakan sejauh mana seseorang sudah melaksanakan seni manajemen perusahaan, baik pada mencapai sasaran spesifik yg berkaitan menggunakan peran perseoranganatau menggunakan melihat kompetensi yang dinyatakan relevanbagi perusahaan”. Kemudian dari Rue serta Ambar 2013, “kinerja merupakan menjadi tingkat pencapaian hasil ada beberapa hal unsur-unsur yg terdapat pada kinerja salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi”.

Pendapat Hasbuan,2014, “kinerja adalah suatu akibat kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yg berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan saat”. Dari pendapat pakar tentang kinerja, dirincikan kinerja karyawan artinya pencapaian kerja yang dicapai pegawai pada melakukan pekerjaan atau kewajiban pada satu periode tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja Karywan dapat dipengaruhi oleh factor-faktor yang menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2017)yaitu :

1) Ciri-ciri kepribadian, yang meliputi kemampuan, peminat, dan sifat-sifat kepribadian. Seseorang yang memiliki pengetahuan, wawasan, dan kompetensi berupa keterampilan interpersonal

dan teknis, memiliki tingkat keterampilan. Akibatnya, jika karyawan memiliki keterampilan yang tinggi, ia memiliki peluang lebih tinggi untuk menghasilkan hasil yang baik.

2) Karyawan yang melakukan upaya khusus adalah mereka yang bekerja, menghadiri rapat, dan termotivasi. Dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tercermin dalam tingkat usaha mereka. Akibatnya, jika individu memiliki bakat yang diperlukan, dia tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dengan sedikit usaha.
3) Lingkungan organisasi: Karyawan perusahaan diberikan pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen dalam lingkungan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai landasan untuk penelitian saat ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bukti pada peneliti ini:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Penghargaan dan Hukuman terhadap Performance Based Budgeting oleh Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri diterbitkan dalam jurnal Jurnal Akuntansi Dinamika Vol 5, No. 2 (2013) oleh Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan AIi Djamhuri (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). Penganggaran berbasis kinerja tidak mencakup komitmen atau

implementasi organisasi. Penganggaran berbasis kinerja Pemerintah Kabupaten Lombok Barat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengabdian organisasi, kualitas sumber daya, insentif

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kualitas sumber daya, penghargaan, dan implementasi mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja oleh Pemerintah Kabupaten Lombok Barat. Metode sampling yang ditargetkan digunakan untuk mendapatkan data. Regresi linier berganda adalah pendekatan analitik yang digunakan. Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak negatif yang cukup besar terhadap penganggaran berbasis kinerja dalam penelitian ini. Dalam penganggaran berbasis kinerja, kualitas sumber daya dan insentif sangat penting.

Vallery GE Nompo dan Merinda HC Pandowo mempublikasikan Dampak Kedua (2020) Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado dalam jurnal EMBA Vol 8, No 4 (2020). Tujuan utama penelitian ini pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado untuk mengkaji pengaruh insentif, hukuman, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel reward, punishment, dan disiplin kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh insentif, hukuman, dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan di PT. daerah Pegadaian (Persero). hasil investigasi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan, pelaksanaan, dan disiplin kerja sekaligus. Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif dan disiplin kerja.

Yudistira Martino Hidayat (2018) menerbitkan makalah dalam Management E-Journal “BRANCHMARCK” Volume 4 Issue tiga 2018 di PT. Home Center Indonesia bertajuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.

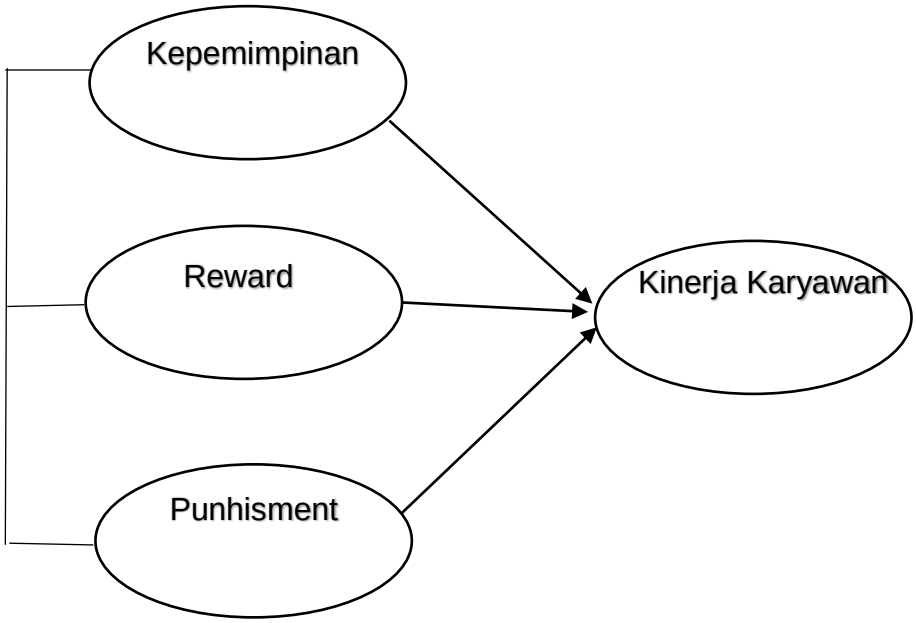
Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Beranda Center Indonesia dan Informa Sur. Karyawan PT. Home Center Indonesia, Informa Surabaya menjadi pusat penelitian ini (sekitar 350 orang). Sampel berjumlah 78 orang. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), Reward (X3), dan Punishment (X4) merupakan faktor independen (X4).

Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Perilaku Organizational Citizenship (OCB), Insentif, dan Eksekusi, dengan variabel sikap Organizational Citizenship (OCB) memiliki pengaruh terbesar. Data yang bernilai 0,945 mendukung teori

ini. Oleh karena itu, dunia usaha harus mampu menjaga kooperatif personelnya.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual



Sumber data primer diolah, 2021

D. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi spekulatif untuk penelitian yang sedang dipertimbangkan, dan itu harus diperiksa kembali.

H1 : Diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Kota Parepare dikatakan dipengaruhi oleh insentif.

H3 : Kinerja pegawai di PLN (Persero) Kota Parepare diduga dipengaruhi oleh punishment.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) UPDK BAKARU Kota Parepare Waktu Penelitian di lakukan kurang lebih 2 bulan mulai bulan 3 Juni 2021 sampai dengan 27 Juli 2021

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sujarweni2015, populasi yaitu jumlh total objek/subyek yang telah diidentifikasi peneliti memiliki ciri dan atribut tertentu yang harus diselidiki dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi adalah semua karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare yakni sebanyak 74 orang , dan dapat dilihat uraian populasi pada tabel dibawah :

Tabel 3 1 Uraian Populasi PT PLN (Persero)

No	Jabatan	Jumlah Personal
1	Manager Updk Bakaru	1 Orang
2	Urusan Pelaksana Pengadaan	5 Orang
3	Urusan Pelaksana K3 Dan Keamanan	5 Orang
4	Bagian Enjiniring	8 Orang
5	Bagian Operasi & Pemeliharaan	10 Orang
6	Bagian Keuangan, Sdm & Adm	7 Orang
7	Unit Layanan Pusat Listrik Bakaru	15 Orang
8	Unit Layanan Pusat Listrik Mamuju	12 Orang

9	Unit Layanan Pusat Listrik Bili Bili	11 Orang
Jumlah		74 orang

Sumber Data Primer (diolah) 2021

2. Sampel

Sampel merupakan salah satu dari sekian banyak kualitas yang dimiliki populasi penelitian, menurut Sujarweni (2015). Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2016) mendefinisikan sampling jenuh sebagai pendekatan pengambilan sampel yang mengambil sampel dari seluruh populasi. Sampel penelitian ini berjumlah 74 partisipan.

C. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinn yaitu proses mengarhkan dan memberikan contohyang baik bagi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau komersial. Adapun indikator pada penelitian ini yaitu : Konselor, instruktur, Memotivasi, Pengambilan Keputusan.

2. *Reward* (X2)

Reward ialah suatu penghargaan sebagai dedikasi yang diberi pada pegawai dengan pencapaian yang telah diperoleh bahkan lebih, sehingga adanya timbal balik antara karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan. Dan *reward* merupakan motivasi terbesar bagi para karyawan untuk memacu semangat agar

giat dalam bekerja. Adapun indikator yang akan diteliti adalah : Bonus, tunjangan, penghargaan dan Fasilitas.

3. *Punishment* (X3)

   Punishment adalah hukuman/ancaman yang ditujukan kepada siapa saja bagi yang melanggar aturan. Bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar tetap memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan dan bagi yang melanggar akan diberikan berupa sanksi sehingga dikemudian hari tidak akan mengulangi kembali kesalahan yang akan terjadi.

4. Kinerja karyawan (Y)

   Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah diberikan oleh karyawan atau telah mencapai hasil kerja secara kualitas dengan tanggung jawab yang diberikan dalam proses pencapaian masing-masing dalam penerimaan tugas. Adapun indikator yang akan diteliti adalah : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan Rekan Kerja.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner digunakan pada penelitian ini untuk membuktikan latar belakang, mengidentifikasi kesulitan yang terkait dengan variabel yang dianalisis, dan mengumpulkan data tentang pandangan (tanggapan) responden terhadap variabel x dan y yang dihadapi karyawan.

1. Data primer

Sumber data primer dikumpulkan dengan melakukan survei langsung di lokasi subjek penelitian, PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Tujuan dari studi lapangan ini adalah untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya. Informasi yang dikumpulkan meliputi:

a. Observasi

Untuk mengetahui masalah yang sebenarnya, observasi dilakukan dengan pengalaman langsung dan meneliti hal-hal yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.

b. Wawancara

Wawancara adalah pendekatan pengumpulan data tatap muka yang meliputi peneliti dan nara sumber bertanya dan menjawab pertanyaan langsung. Dengan kemajuan teknologi, wawancara sekarang dapat dilakukan melalui telepon, email, atau melalui Skype.

c. Penyebaran kuesioner

Kuesioner merupakan jenis prosedur pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk ditanggapi (2015). Pada Skala Likert, variabel yang akan dinilai diubah menjadi variabel indikator. Petunjuk-petunjuk ini kemudian digunakan untuk membuat item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tanggapan Skala Likert untuk setiap item instrumen berkisar dari sangat positif hingga negatif. Skala Likert lima tingkat digunakan untuk mengukur faktor-faktor di atas:

Sangat setuju = 5 (SS)

Setuju = 4 (S)

Netral = 3 (N)

Tidak setuju = 2 (TS)

Sangat tidak setuju = 1 (STS)

2. Data sekunder

Informasi tambahan ini adalah bantuan penelitian. Data sekunder dapat ditemukan di:

a. PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Sejarah dan Profil, yang diteliti.
b. Sebuah Buku-buku yang berhubungan dengan penelitian
c. Jurnal dan temuan penelitian sebelumnya tentang subjek yang sedang diselidiki

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif melibatkan banyak angka selama proses, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi data hingga jenis topik yang diteliti secara mendalam. Ini adalah studi deskriptif yang berusaha

menjawab pertanyaan mendasar tentang sebab dan akibat dengan memeriksa elemen-elemen yang berkontribusi pada kejadian atau asal-usul masalah tertentu.

2. Sumber Data

Menurut Arikunto (2014), responden adalah subjek dari siapa data dapat dikumpulkan jika penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan data.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016) mendefinisikan penelitian deskriptif sebagai "penelitian yang dilakukan untuk menemukan nilai variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas) tanpa menarik perbandingan atau mengaitkan satu variabel dengan variabel lainnya". Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kejadian-kejadian di lapangan.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat diandalkan atau tidak. Kuesioner yang valid dapat menentukan apa yang akan diperiksa oleh kuesioner. Menurut Prayitmo Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah jawaban angket dan tanggapan responden benar-benar relevan untuk penelitian ini. Item yang disesuaikan untuk korelasi keseluruhan atau rhitung harus lebih besar dari 0,5 saat

menghitung uji validitas untuk setiap pertanyaan. Karena rhitung kurang dari 0,5, item tersebut memiliki hubungan yang lebih lemah dengan item pertanyaan lain daripada variabel yang diuji, menyiratkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang lebih buruk dengan faktor yang dianalisis (Sugiyono, 2011).

b. Uji Realibilitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kapasitas untuk dapat diandalkan. Reability adalah alat pengumpulan data yang sangat baik. Ridwan dan Sunarto (2007) Jika respons seseorang terhadap suatu pertanyaan konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner disebut dapat diandalkan. Skor Cronbach Alpha sebesar 0,060, menurut Ghozali dalam Wahyuni, dianggap reliabel untuk suatu konstruk atau variabel (2017).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah metode untuk menentukan apakah model regresi linier OLS memiliki kekurangan pada asumsi klasiknya. Ada dua bentuk OLS: regresi linier sederhana dan regresi linier multivariat. Asumsi klasik mengacu pada persyaratan yang harus dipenuhi oleh model regresi linier OLS agar dapat digunakan sebagai predictor.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normal merupakan cara menguji apakah data populasi terdistribusi dengan cara yang dapat diprediksi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu model regresi berdistribusi teratur. Pemeriksaan kenormalan digunakan dalam ujian ini. Analisis graf Jika data berbentuk lonceng dengan dua sisi tak hingga, terdistribusi teratur (Suliyanto (2011)).

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda.

Analisis linier berganda menurut Runtunuwu et al (2014), merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui kekuatan keterkaitan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus untuk analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = *Reward*

X_3 = *Punishment*

e = Faktor pengganggu (Error)

b. Uji F

Uji F menentukan apakah semua variabel bebas dalam model, dalam hal ini (X1) Kepemimpinan, (X2) Penghargaan, dan (X3) Punishment, memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Terima kasih banyak (2015). Dalam penelitian ini, nilai Alpha adalah 0,05. Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan:

1) Jika Fhitung > Ftabel atau Sig H0 ditolak, tetapi Ha diperbolehkan, menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan keduanya saling mempengaruhi.
2) Jika Fhitung > Ftabel atau Sig, maka H0 ditolak dan Ha disetujui, hal ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3) Jika Fhitung Ftabel atau Sig >, maka H0 disetujui dan Ha ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas (X1) Reward, (X2) Punishment, dan variabel (Y) Kinerja Pegawai. Uji-t hanya menunjukkan seberapa

banyak satu variabel independen menjelaskan variasi variabel individu (2015). Berikut ini adalah kriteria :

1) Jika Fhitung > Ftabel atau Sig H0 ditolak, Ha diperbolehkan, menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang terbatas terhadap kinerja karyawan.
2) Jika thitung > ttabel atau Sig, maka H0 ditolak dan Ha disetujui, yang menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3) Jika thitung ttabel atau Sig> benar, maka H0 benar dan Ha salah, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh parsial Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Kantor PLN (Persero) Bakaru UPDK Kota Parepare

Nama	: PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru
Alamat Kantor	:JL. H. A. Muh. Arsyad No. 21 Kota Parepare
Dibentuk	: 1991
Bisnis Inti	: Pembangkitan Tenaga Listrik
Daya Terpasang	: 132, 778 KW
Wilayah Usaha	: Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat
Sumber Daya Manusia	: 74 Orang

Dalam rangka peningkatan pasokan produksi listrik non BBM di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat khususnya di Makassar serta kota-kota besar Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yaitu dengan memanfaatkan energi terbarukan yaitu potensi air dari Sungai Mamasa, yang merupakan anak Sungai Saddang, dan potensinya dapat dikembangkan menjadi Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) 252 MW. Pembangunan Pusat Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) berkapasitas 2 X 63 MW dan produksi listrik tahunan 1030 GWh diharapkan selesai pada tahap pertama. Listrik dihasilkan di saluran tersebut melalui saluran transmisi sepanjang 350 kilometer yang

menghubungkan gardu induk Pinrang, Parepare, Barru, Pangkep, Sidrap, Soppeng, dan Bone hingga Polewali dan Majene & Mamuju.

Pada awal pengelolaannya dengan melalui keputusan PT PLN (Persero) No.007/DIR/1990, dibentuknya satuan unit setingkat Sektor yang disebut PT PLN (Persero) Wilayah VIII Sektor Bakaru yang sekarang telah berubah nama menjadi PT PLN (Persero) UPDK Bakaru yang mengelola PLTA Bakaru dan Gardu Induk Desa Ulu Saddang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Tanggal 16 Februari Tahun 2000, organisasinya berubah dari pola VIII menjadi pola VII serta tingkat organisasinya dari kelas II menjadi kelas III, sesuai surat keputusan Pimpinan PT PLN Wilayah Makassar No. 643.K/021/PW.VIII/2000, UPDK Bakaru mempunyai 2 unit usaha yaitu:

1. Pusat Listrik Bakaru, yang berkedudukan di Desa Ulu Saddang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang dan terdiri atas 2 (dua) sentral yaitu:
    1) Sentral PLTA Bakaru
    2) Sentral PLTMH Sawitto
2. Pusat listrik mamuju, yang berkedudukan di Mamuju yang membawahi 2 (dua) sentral pembangkit, yaitu :
    1) PLTD terbesar di Sulawesi Selatan, yaitu :
        a) Sentral PLTD Palopo
        b) Sentral PLTD Masamba

c) Sentarl PLTD Malili

2) PLTMH terbesar di Sulawesi Barat, yaitu :

a) PLTMH Kalukku

b) PLTMH Bonehau

c) PLTMH Balla

d) PLTMH Budong-Budong

3. Pusat Listrik Bilibili, yang berkedudukan di JL. Poros Sungguminasa Malino KM 30, Kabupaten Gowa dan terdiri dari 1 (satu) sentral, yaitu Sentral PLTA Bilibili.

Sebagai pengelola pembangkit di Sulawesi Selatan, Selawesi Tenggara dan Sulawesi Barat, UPDK Bakaru dituntut untuk melaksanakan Hydro seperti PLTA Bakaru, PLTM Sawitto, PLTM tersebar dan ekonomis. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan energi listrik khususnya di Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar begitu pula dengan pengelolaannya, struktur organisasi PLTA Bakaru yang profesionalisme dan proporsional pada pengelolaannya ke Area Pengaturan dan Penyalur Beban.

Listrik pertama kali diperkenalkan ke Indonesia sekitar akhir abad kesembilan belas, ketika berbagai perusahaan Belanda, terutama industri gula dan teh, membangun pembangkit listrik untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Tenaga untuk kepentingan umum dimulai ketika sebuah perusahaan swasta Belanda, NV NIGN, memperluas operasinya di sektor gas untuk memasukkan sektor listrik

untuk keperluan umum. Pemerintah Belanda mendirikan Sland Water Kracht

PLTA Plengan, Bengkok Dago, Ubruk, dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giran di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu, dan PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara, serta PLTA Jakarta, semuanya didirikan pada tahun 1927. provinsi dan kota juga telah membentuk bisnis kelistrikan mereka sendiri. Pemerintah Belanda menyerah kepada Jepang selama Perang Dunia II, dan Jepang mengambil alih Perusahaan Listrik dan Gas yang ada. Menyusul penyerahan Jepang kepada Sekutu dan pengumuman kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945, Pemuda dan Pekerja Industri Listrik dan Gas Jepang memanfaatkan kesempatan sekali seumur hidup ini.

Menyusul berhasilnya merebut kembali Perusahaan Listrik dan Gas Bumi dari otoritas Jepang, para pekerja/karyawan Kobarsyih menyerahkan hasil perang mereka kepada Kasman Singodimejo, Panglima KNI Pusat saat itu. Selain itu, Delegasi Kobarsyih bersama Kepala KNI Pusat melakukan kunjungan ke Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan Listrik dan Gas milik pemerintah Indonesia. 1 Pada tanggal 23 Oktober 1945, Pelayanan Listrik dan Gas didirikan oleh Departemen Pekerjaan Umum dan Ketenagalistrikan. Sejarah resmi 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas didasarkan pada Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Ketenagalistrikan No. 20 Tahun 1960, meskipun kemudian diubah menjadi

dan Ketenagalistrikan No. 235 /KPTS/1975 pada tanggal 30 September 1975 sebagai peringatan Hari Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Karena pentingnya semangat dan cita-cita hari ketenagalistrikan, maka pada tanggal 31 Agustus 1992, Menteri Pertambangan dan Energi mengeluarkan Surat Keputusan No. 1134.K/43.PE/1992 yang menetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Ketenagalistrikan Nasional. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan pemerataan listrik yang ada di Indonesia.PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru sendiri mulai mengembangkan aplikasi *Computerized Maintenance Management System* (*CMMS*)dalam rangka meningkatkan pengimplementasian managemen aset pembangkitan (*MAP*).

Hal ini diungkapkan oleh Manager UPDK dalam prestasinya dihadapan para manager dan kepala unit se-Indonesia Timur di kantor PLN Sulselbar. CMMN itu sendiri merupkan aplikasi sistem pengembangan bisnis pembangkitan tahapan implementasi MAP PLTA Bakaru yang memiliki empat tahap yakni pre step, strategi, listrik dan implementasi. Pengembangan ini diperkirakan memakan waktu selasa kurang lebih 37 minggu.(Makassar, Tribun-Timur.Com). PLTA Bakaru berkomitmen untuk menjaga pasokan listrik dengan menjaga keandalan pembangkit demi kelas dunia. Fokus rapat kerja semester II unit induk pembangkitan dan penyaluran sulawesi (UIKL) yang bertempat di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Raker kali ini

mengusung tema "*speed up of energizing sulawesi*" melalui pengelolan pembangkit dan penyaluran yang andal, efisien dan ramah lingkungan.

B. VISI DAN MISI PLN Bakaru UPDK Kota Parepare

Visi : Menjadi Unit Pembangkit dan Penyaluran Kelas Dunia pada Tahun 2023, yang berlandaskan pada kualitas Insan PLN yang profesional dan berintegritas.

Misi : Mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai.

1) Pastikan operasi sistem kelistrikan stabil.

2) Melakukan dan mengelola distribusi listrik tegangan tinggi dengan cara yang hemat biaya, dapat diandalkan, dan bertanggung jawab secara ekologis.

3) Mengelola transaksi ketenagalistrikan yang kompetitif, transparan, dan berkeadilan serta pemeliharaan instalasi sistem transmisi tenaga listrik.

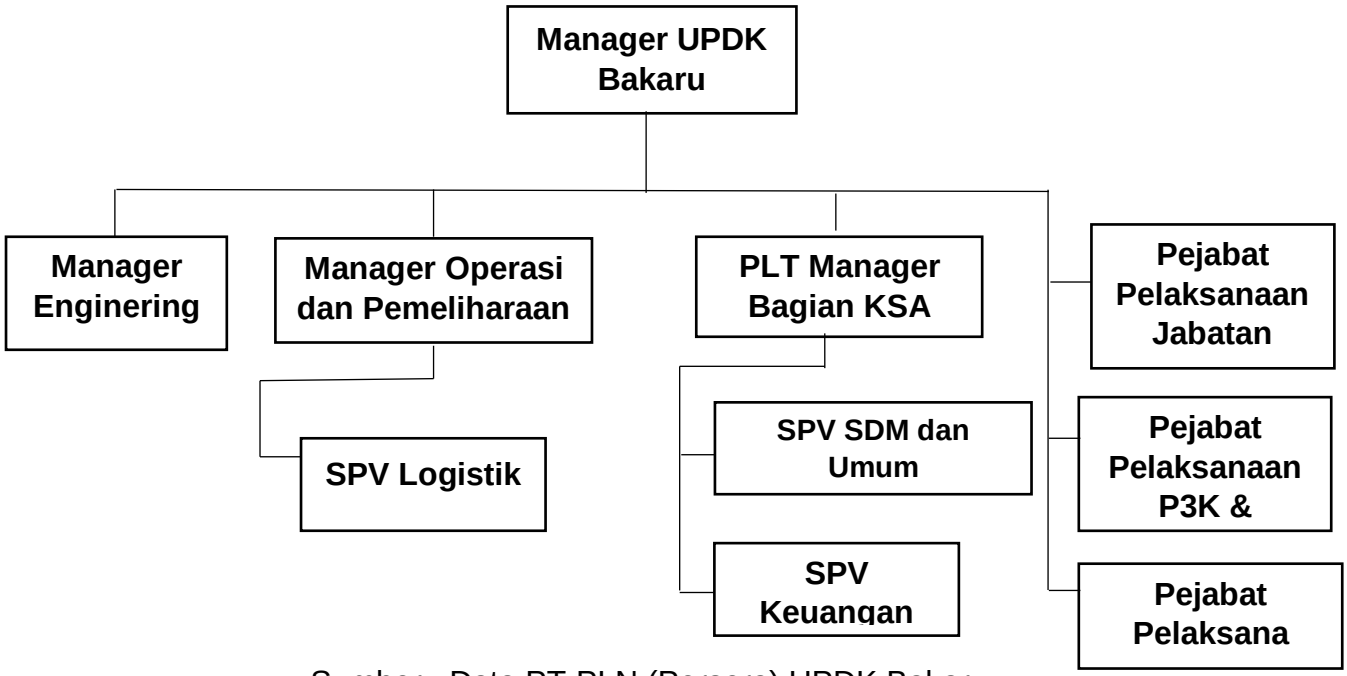
4) Memastikan bahwa sumber daya dan aset perusahaan ditangani secara efisien, efektif, dan sinergis untuk memastikan pengelolaan bisnis yang optimal dan kepatuhan terhadap persyaratan tata kelola perusahaan yang kuat.

Motto : UIKL TOPS (Unggul Integritas Kerja Cerdas Luar Biasa Transparan Outstanding Performance Safety)

C. Struktur Organisasi Kantor PLN Bakaru UPDK Kota Parepare

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka dapat diuraikan tugas dan wewenang pada masing-masing devisi yang ada diatas sebagai berikut

Gambar 4 1
Struktur Organisasi PT PLN (Persero)



Sumber : Data PT PLN (Persero) UPDK Bakaru

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka diuraikan tugas dan tanggung jawab perdevisi pada struktur organisasi tersebut :

1. **Manager UPDK Bakaru**

   a. Menetapkan dan mengendalikan pelaksanaan dan strategi strategis yang diperlukan untuk memenuhi sasaran kinerja program kerja dan sektor.

   b. Pembinaan dan pengendalian manajemen operasi dan pemeliharaan pembangkit, Peningkatan Kinerja Operasional (OPI), pengadaan dan penggunaan bahan bakar, pelumas, bahan kimia (bahan habis pakai), dan layanan kerja, arus kas, emoluments, pemberdayaan karyawan sumber daya manusia, dan penegakan dari peraturan disiplin pegawai.

   c. Di sektor Operasi, Pemeliharaan, Teknik, Administrasi, dan Pusat Listrik, memotivasi pelaksanaan pemantauan merupakan bagian integral dari pelaksanaan proses bisnis.

   d. Mendorong dan menyempurnakan penerapan sistem mutu proses bisnis, sistem keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan yang seimbang untuk menjamin terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas.

   e. Meningkatkan efisiensi kendala dan mendorong implementasi inovasi yang seimbang.

2. **Bagian Enginering**

   Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan tata kelola untuk keandalan, peningkatan, dan manajemen efisiensi, standardisasi, inovasi rekayasa, pembangkitan, dan evaluasi pelaksanaannya

dengan bantuan sistem teknologi informasi untuk memastikan tingkat keandalan pembangkitan dan memenuhi tujuan kinerja perusahaan, dengan tugas pokok sebagai berikut :

a. Mengoordinasikan, menganalisa dan mengevaluasi RCFA (Root Couse Failure Analysis)
b. Mengkoordinasikan, menganilisa dan megevaluasi kegiatan dan rekomendasi PDM (Pemliharaan Prediktif) peralatan Pembangkitan.

3. Bagian Operasi dan Pemeliharaan

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, dan mengevaluasi operasi dan pemeliharaan pembangkit sehingga dapat menyediakan energi yang aman dan dapat diandalkan. dengan tanggung jawab utama sebagai berikut:

a) Mengkoordinasikan dan mengatur biaya operasional dan pemeliharaan.
b) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pengeluaran operasional dan pemeliharaan, serta pengadaan (suku cadang dan bahan bakar) secara efektif dan efisien sesuai anggaran.
c) Mengawasi kegiatan operasi dan pemeliharaan unit, serta penciptaan hasil operasi dan pemeliharaan.
d) Pemadaman di lini manajemen
e) meningkatkan kinerja dan motivasi kerja melalui pertumbuhan, pembinaan, dan pengawasan di bidangnya masing-masing.

f) Mengelola preventif, korektif, rekayasa, dan OH (termasuk ketersediaan peralatan) (Bisnis Overhau)

g) Melakukan tanggung jawab resmi tambahan yang diberikan oleh atasan, dalam batas-batas kekuasaan mereka.

h) Menggunakan media untuk menyebarkan berita

4. Saksi Lingkungan Dan Keselamatan Ketenagalistrikan

Bertanggung jawab dan melaksanakan pengelolaan lingkungan, serta pengelolaan kelistrikan (K2) dan pemenuhan persyaratan yang berlaku, dengan tanggung jawab utama sebagai berikut:

a) Sebuah. Memastikan bahwa keselamatan tenaga listrik dan manajemen lingkungan diimplementasikan.

b) Menyiapkan laporan tentang K2 dan tujuan lingkungan yang dicapai.

c) Mengkoordinasikan permintaan dan penggunaan bahan bakar.

d) Memperbaiki kondisi tempat kerja dengan mengikutsertakan pihak independen dalam bentuk laporan UKL dan ULP.

e) Melaksanakan implementasi sistem manajemen ISO.

f) Ketersediaan bahan bakar dikelola oleh Lingkungan (ISO 14001)

5. Bagian Keuangan, SDM & ADM

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, dan menilai fungsi kesekretariatan dan umum, manajemen administrasi dan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya keuangan yang optimal

untuk fungsi Akuntansi, kontrol logistik umum, dan manajemen dan kinerja perusahaan dengan menggunakan tugas utama berikut:

a) Koordinasi pengusulan dan evaluasi RKAP SDM & ADM dalam penyusunan RKAP tahun depan:
b) Menjaga kontrol atas proses kesekretariatan, panduan tempat kerja, infrastruktur, dan keamanan di tempat kerja untuk memastikan administrasi, keamanan, dan kenyamanan

6. Saksi Adm, Sdm Dan Umum

a) mengatur kegiatan sektarian dan rumah tangga di tempat kerja, menjaga tunggangan resmi, dan memperoleh ruang kantor.
b) Mengkoordinasikan pengawasan dan pemeliharaan sarana tempat kerja yang berkaitan dengan kendaraan dan prasarana, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memelihara pemeliharaan sarana yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan tempat kerja, baik itu pemagaran sarana baru maupun perbaikan kendaraan dan prasarana yang rusak.
c) Mengelola hubungan masyarakat untuk memastikan komunikasi yang efisien dengan semua pihak yang terlibat. Memantau penyusunan laporan keuangan untuk manajemen dan kantor pusat (triwulan, semester, tahunan).
d) Jaminan pembayaran kepada pihak internal dan eksternal.

e) area tanggung jawab lain yang didelegasikan dari atas, sesuai dengan otoritas dan lingkungan kerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deksripsi Identitas Responden

Penelitian diIakukan di PT PLN UPDK Kota Bakaru Parepare. Informasi untuk peneliti ini berasal dari 74 orang yang mengisi kuesioner. Setelah itu, proses statistik dan deduktif akan digunakan untuk menilai data. Peneliti terIebih dahuIu menjelaskan data responden yang dijadikan sampel yang diperoleh, sebelum melakukan analisis. Hasilnya akan terungkap identitas responden, yang dapat diringkas sebagai berikut:

1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden pada peneIitian ini dapat dikeIompokkan dalam 2 keIompok yaitu keIompok Iaki-laki dan perempuan, untuk lebih jeIasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis keIamin yang dapat diIihat pada tabeI berikut :

Tabel 5 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Frekuensi	Persentasi
1	Laki-laki	43	58,1%
2	Perempuan	31	41,9%
Total		74	100%

Sumber : Data primer (diolah),2021

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa persentasi responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (58,1%) dan persentasi jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (41,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PLN (Persero) adalah Laki-laki sebanyak 43 (58,1%)

2. Identifikasi responden berdasarkan Umur/Usia

Identifikasi responden berdasarkan umur/usia dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi 4 kategori yaitu : usia 20-25 tahun, usia 26-30 tahun, usia 31-35 tahun, usia 36-40 tahun, usia 41-45 tahun. Identifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 2 Berdasarkan umur/Usia

No	Umur/Usia	Tanggapan Responden	
		Frekuensi	Persentasi
1	20-25 tahun	1	1,4%
2	26-30 tahun	43	58,1%
3	31-35 tahun	21	28,4%
4	36-40 tahun	8	10,8%
5	41-45 tahun	1	1,4%
Total		74	100%

Sumber: Data Primer (Diolah),2021

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa yang berusia 20-25 tahun sebanyak 1 orang (1,4%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 43 orang (58,1%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 21 orang (28,4%), yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang (10,8%), dan yang berusia 41-45 tahun sebanyak 1 orang (1,4%). Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT PLN (Persero) ialah berusia 26-30 tahun (58,1%)

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori yaitu : Tingkat pendidikan SMA/SMK, Tingkat pendidikan Diploma, Tingkat pendidikan Sarjana (S1). Identifikasi tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
		Frekuensi	Persentasi
1	SMA/SMK	15	20,3%
2	DIPLOMA	4	5,4%
3	SARJANA	55	74,3%
Total		74	100 %

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel 5.3 menunjukkan bahwa yang berpendidikan tingkat SMA/SMK sebanyak 15 orang (20,3%), yang berpendidikan tingkat DIPLOMA sebanyak 4 orang (5,4%) dan yang berpendidikan tingkat Sarjana sebanyak 55 orang (74,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PLN (Persero) berpendidikan tingkat sarjana 55 orang (74,3%).

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori yaitu : Lama bekerja <2 tahun, lama bekerja 5 tahun, lama bekerja 10 tahun dan lama

bekerja > 15 tahun. Identifikasi uraian lama bekerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5 4 Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
		Frekuensi	Persentasi
1	<2 tahun	2	2,7%
2	5 tahun	50	67,6%
3	10 tahun	16	21,6%
4	>15 tahun	6	8,1%
Total		74	100 %

Sumber : data primer (Diolah),2021

berasal tabel 5.4 menunjukkan bahwa yg lama bekerja <2 tahun sebanyak 2 orang (2,7%), yang lama bekerja 5 tahun sebanyak 50 orang (67,6%), yang lama bekerja 10 tahun sebanyak 16 orang (21,6%) dan yang lama bekerja > 15 tahun sebesar 6 orang (8,1%). Hal ini memberikan bahwa secara umum dikuasai karyawan PT PLN (Persero) lama bekerja lima tahun sebesar 50 orang (67,6%).

B. Hasil Analisis Data Penyebaran Kuisioner

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah atau tidak sah. Ketika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengatakan apa saja yang akan dinilai oleh kuesioner, itu dianggap valid. Berikut dasar penarikan kesimpulan, yaitu

membandingkan nilai signifikan dengan menggunakan taraf if signifikan (5%):

1) Apabila nilai sig lebih < dari 0,5% maka dinyatakan ***Valid*.**
2) Apabila nilai sig lebih > dari 0,5% maka dinyatakan ***Tidak Valid.***

Untuk mengukur validitas dari masing-masing item pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada hasil analisis validitas data sebagai berikut :

Tabel 5 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan X1

Pernyataan	Kofesien Korelasi	Signifikan	Ket
X1.1	.618**	.000	Valid
X1.2	.621**	.000	Valid
X1.3	.638**	.000	Valid
X1.4	.600**	.000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.5 menunjukkan bahwa masing-masing variable pernyataanyang digunakan dalam variabel kepimimpinan memiliki nilai signifikan < 0,05. sehingga dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan ***Valid.***

Tabel 5 6
Hasil Uji Validitas Variabel Reward X2

Pertanyaan	Kofesien Korelasi	Signifikan	Ket
X2.1	.590**	.000	Valid
X2.2	.440**	.000	Valid
X2.3	.580**	.000	Valid
X2.4	.590**	.000	Valid

Sumber : Data primer (diolah),2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.6 menunjuk bahwa item variabel pernyataan yang dipakai pada variabel *Reward* memiliki nilai signifikan < 0,05. Sehingga item pertanyaan dikatakan ***Valid.***

Tabel 5 7 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment X3

Pertanyaan	Kofesien Korelasi	Signifikan	Ket
X3.1	.810**	.000	Valid
X3.2	.651**	.000	Valid
X3.3	.422**	.000	Valid
X3.4	.446**	.000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah),2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.7 mengatakan masing-masing variabel pertanyaan yang digunakan dalam variabel *Punishment* memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari variabel dinyatakan ***Valid.***

Tabel 5 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

Pernyataan	Kofesien Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	.609**	.000	Valid
Y.2	.483**	.000	Valid
Y.3	.561**	.000	Valid
Y.4	.470**	.000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah),2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 5.8 menunjuk bahwa item variabel pernyataan yang dipake dalam variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikan < 0,05. Hal ini dinyatakan bahwa item dari variabel ***valid***

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk ketentuan dan kestabilan nilai dari suatu alat ukur. Karena ketergantungan berkaitan dengan masalah kestabilan, Jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan dapat diandalkan, kuesioner dapat disebut andal. Sehingga instrumen tersebut bisa dipercaya atau reliable.

Tabel 5 9
Hasil Uji Reliabilitas Item Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	4	0,734	Reliabel
Reward	4	0,678	Reliabel
Punishment	4	0,705	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	0,663	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah),2021

Berdasarkan hasil uji tabel 5.9 dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel **lebih > dari 0,60** artinya nilai reliabilitas variabel masing-masing isntrumen menunjukkan bahwa item pernyataan handal digunakan pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Kinerja Karyawan) dan variabel bebas (Kepemimpinan, Penghargaan, dan Hukuman) dalam model regresi berdistribusi teratur atau tidak.

Regresi yang layak terdistribusi secara normal atau hampir normal. Tes Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk

menentukan kenormalan, dan hasilnya dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90899438
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.060
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
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 SPSS 2.6

Uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,200 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sesuai dengan hasil uji normalitas pada tabel 5.10. Ketika nilai signifikan lebih dari 0,05 sebesar 0,200, dikatakan signifikan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	2.976	2.401	
	KEPEMIMPINAN	.181	.081	.214
	REWARD	.349	.096	.361

PUNISHMENT	.300	.090	.333

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data SPSS2.6

Tabel 5.11 menunjukkan hasil pengolahan data regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 2.6, sehingga persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

Y = 2.976+ 0,181X1 + 0,349X2 + 0,300X3+ e

Ket:

X1 = Kepemimpinan

X2= *Reward*

X3= *Punishment*

e= error

Dari persamaan tersebut dapat diamati bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif. Nilai konstanta 2.976 menyiratkan bahwa meskipun semua faktor independen, yaitu kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman tidak memiliki nilai atau bernilai 0 (menunjukkan tidak ada perubahan), kinerja tetap positif sebesar 2.976.

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,181, yang menunjukkan bahwa peningkatan 100 persen dalam kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,181.

Variabel Reward memiliki koefisien regresi sebesar 0,349 yang berarti bahwa peningkatan Reward sebesar 100% akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,349.

Variabel Punishment memiliki koefisien regresi sebesar 0,300 yang berarti bahwa peningkatan Punishment sebesar 100 persen akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,300.

b. Uji Determinan Korelasi R^2

Kapasitas variabel independen untuk menjelaskan fluktuasi variabel dependen ditentukan oleh koefisien determinasi.

Tabel 5 12 Hasil Uji Determinan Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603[a]	.364	.337	.92827

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KEPEMIMPINAN, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data SPSS2.6

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat diketahu bahwa :

1) Nilai koefesien korelasi R sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara Kepemimpinan,*Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan karena mendekati angka 1.
2) Nilai Koefesien determinasi R2 sebesar 0,364. Hal ini bahwa kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y

sebesar 36,4% yang sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

c. Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai apakah faktor independen dan variabel dependen memiliki hubungan parsial. kriteria untuk membuat keputusan

1) H1 disetujui jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05. Ini menunjukkan sejumlah besar kekuatan.
2) H1 Ditolak jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05. Ini menunjukkan tidak ada dampak yang terlihat.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.976	2.401		1.239	.219
	KEPEMIMPINAN	.181	.081	.214	2.242	.028
	REWARD	.349	.096	.361	3.623	.001
	PUNISHMENT	.300	.090	.333	3.334	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data SPSS 2.6

1) Uji hipotesis 1

H1: Di PT PLN Kota Parepare, kepemimpinan memiliki dampak yang sangat besar dan bermanfaat bagi kinerja pegawai. Dilihat nilai t-hitung sebesar 2,242 dan nilai signifikansi 0,028

< 0,05 berdasarkan hasil pengujian hipotesis. HaI ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima. Alhasil, kepemimpinan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare diakui memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai.

2) Uji hipotesis 2

H2 : Kinerja Karyawan PT PLN Kota Parepare dipengaruhi secara positif oleh reward. Nilai t-hitung sebesar 3,623 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. Oleh karena itu, H2 diterima. Hasilnya, di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, dapat dikatakan bahwa reward memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Uji Hipotesis 3

H3 : Pegawai PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerjanya. Nilai t-hitung adalah 3,334, dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. HaI ini menunjukkan bahwa H3 telah disetujui. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT PLN Kota Parepare menerima bahwa hukuman berdampak baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai.

d. Hasil Uji F (Simultan)

Signifikansi model regresi diperiksa secara bersamaan menggunakan melihat signifikansi yg dinilai (sig), yg membagikan Jika variable X berpengaruh terhadap variabel Y. Jika nilai sig < 0,05. Uji F dipergunakan buat memberikan bahwa variabel bebas memiliki dampak terhadap variabel terikat secara bersamaan (bersama-sama) . Kriteria pengambilan keputusan yakni :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 ditolak dan H_α diterima

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti hipotesis terbukti maka H_0 diterima dan H_α ditolak

Tabel 5 14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.547	3	11.516	13.364	.000[b]
	Residual	60.318	70	.862		
	Total	94.865	73			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KEPEMIMPINAN, REWARD

Sumber : Data SPSS 2.6

Nilai F_{tabel} berdasarkan perhitungan :

df_1 = k -1 df_2 = n – k

df_1 = 4 -1 df_2 = 74 – 3

df_1 = 3 df_2 = 71

Sehingga nilai F_{tabel} = 2,733

Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} **13.364 lebih >** dari F_{tabel} **2,733**, dengan profabilitas **0,000 lebih < dari 0,05 (5%)**. HaI ini berarti Ho ditolak Ha diterima atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan,*Reward,* dan *Punishment* berpengaruh bersama-sama (simultan) dan sig terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare.

C. Pembahasan

Peneletian diIakukan pada PT. PLN Persero UPDK Bakaru Kota Parepare. Jumlah responden sebanyak 74 sekaligus sampel. dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel kepemimpinan,*reward,punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. PLN Persero UPDK Bakaru, hasil pengolahan data mengupkankan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yg relatif besar terhadap kinerja pegawai. H1 disetujui sesuai temuan data yg diperoleh, yang memberikan bahwa nilai t hitung adalah 2,242 serta nilai signifikan 0,028, yang lebih kecil asal 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa di PT PLN, kepemimpinan mempunyai pengaruh yg besar terhadap kinerja pegawai (Persero).

Temuan peneliti ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Lombok Barat oleh Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri (2013), berjudul Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi,

Kualitas Sumber Daya, Penghargaan dan Hukuman Terkait Penganggaran Berbasis Kinerja (studi realitas).

Sistem Kepemimpinan dalam PT. PLN Persero . Karna kepemimpinan yang telah diterapkan mempunyai efek terhadap kinerja karyawan karena bisa menghipnotis karyawan melalui komunikasi baik secara pribadi maupun tidak eksklusif demi menaikkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh Reward secara signifikan. UPDK Bakaru PLN (Persero) Data yang diperoleh menunjukkan bahwa t-hitung adalah 3,623 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05, maka H2 dibenarkan. Hal ini menunjukkan bahwa imbReward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif, hukuman, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado yang dilakukan oleh Vallery G.E Nompo dan Merinda H.C. Pandowo, mendukung temuan penelitian pertama (2020). Imbalan memiliki efek pada kinerja karyawan, menurut temuan penelitian.

Dalam hadiah reward yg dilakukan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru berupa bonus, penghargaan dan fasilitas bagi karyawan sebagai akibatnya dapat memiliki tingkat kinerja yang baik. menggunakan sistem pembagian yang adil Reward yg sudah

diberikan mempunyai imbas bagi kinerja karyawan dalam mempertinggi kualitas pekerjaan.

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengolahan data yang dilakukan di PT. PLN Persero UPDK Bakaru, Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t-hitung sebesar 3,334 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H3 dapat diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh balas dendam terhadap kinerja karyawan.

Yudistira Martino Hidayat (2018), penelitian ketiga dilakukan di PT. Home Center Indonesia, mendukung kesimpulan penyelidikan ini. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan adalah judul penelitian ini. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif dan sanksi.

Penerapan Punishment diPT.PLN Kota Parepare selama ini menjadi tawuran besar dalam hal pemberian teguran kepada pegawai yang melanggar aturan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Punishment berdampak pada kinerja karyawan, menyebabkan mereka lebih berhati-hati dalam melakukan kesalahan dalam bekerja dan melanggar peraturan, dengan tujuan mempengaruhi pekerja untuk berperilaku baik, terutama dalam hal kualitas pekerjaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika mereka dikenakan sistem disiplin yang adil.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Kota Parepare karena kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.
2. Reward terdapat hubungan positif dan signifikan juga terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Dimana pada nilai signifikannya 0,001 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitasnya yakni 0,05 (5%), sehingga hasil analisis dinyatakan Hipotesis Diterima atau dapat dikatakan secara Parsial Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare.
3. Pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, punisment juga memiliki hubungan yang baik dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hipotesis diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial Punishment berpengaruh positif dan substansial terhadap

kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (5 persen).

4. Pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, Leadership, Reward, dan Punishment memiliki pengaruh secara simultan (simultan) terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk PT PLN lebih menerapkan kepemimpinan yang lebih baik lagi dan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan menjalankan sistem reward dan punisment agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan tidak melanggar aturan lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Febrianti,et.al (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja (studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang*). Jurnal Administrasi Bisnis, vol.12 no.1.

Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten LOMBOK barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, *5*(2).

Handoko, 2013*, Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.

Harsuko dalam Priansa. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV.Pustaka Setia.

Rivai,Veithzal dan Koencoro. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi: Universitas Brawijaya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, 2013. Teori Reward dan Punishment. Paper Academia. www.academia.edu. Diakses 27 juli 2021. Hal 1-32.

Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: *Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan.* Lombok; Holistica Lombok.

Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.

Suak,dkk (2017).*Pengaruh Reward Dan PunishmentTerhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).

Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku,cetakan kesembilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuki, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks.

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *8*(4).

Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Indah D. Rahayu. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada X Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 43 No.1, 1-9.

. Hidayat, W. Y. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizatioal Citizenship Behavior (Ocb), Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Home Center Indonesia. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"*, *4*(3).

Ridwan & Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika*. Bandung:Alfabeta