

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN Nusantara Power adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN Nusantara Power pada dasarnya bergerak dalam bidang penjualan, yaitu penjualan tenaga listrik kepada para calon pelanggan. Walaupun pada kenyataannya PT PLN Nusantara Power juga bergerak dibidang jasa, yaitu jasa perbaikan, pemasangan dan pemeliharaan listrik. PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Pulau sicanang No.1 tepatnya di Kota atau Kabupaten Medan yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara.

**Rosniyenti dan Wahyuni (2019:4)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain sehingga orang ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pemimpin mendorong meningkatkan kinerja dengan memberikan kegiatan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar yakin bahwa hasil yang memuaskan dapat diwujudkan dengan usaha yang keras. Kepemimpinan yang berlaku secara universal dapat menghasilkan tingkat kinerja dan prestasi bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, agar mampu meningkatkan kinerja. Seorang

pemimpin harus dapat membuat kinerja bawahannya meningkat dengan berbagai cara salah satunya memberikan *reward* kepada karyawannya.

**Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Elemen-elemen *reward* diantaranya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan social. Indikator *reward* diantaranya Gaji, Insentif, Tunjangan dan Penghargaan.

Selain memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka seorang pemimpin juga harus dapat memberikan hukuman (*Punishment*) bagi karyawan yang tidak memauhi aturan perusahaan sehingga merugikan perusahaan. **Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefenisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sehingga dengan adanya sikap kepemimpinan yang baik, *reward* untuk karyawan teladan dan *punishment* untuk karyawan yang tidak mematuhi peraturan

maka akan tercipta kinerja yang baik dari karyawan yang bekerja pada perusahaan PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan.

**Takupiah, dkk (2019:4692)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

**Astuti, dkk (2018:33)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian yaitu faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Kemudian faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka peneliti melakukan penelitian ke PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan mengenai kepemimpinan, reward dan punishment untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Kepemimpinan Reward Dan Punishment Terhadap**

## **Kinerja Karyawan Pada PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan"**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang pemilihan judul, maka identifikasi masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Masih kurangnya penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.
4. Masih banyaknya evaluasi kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

Batasan dan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Disebabkan banyaknya permasalahan dan waktu yang terbatas, maka agar pembahasan masalah tidak melebar penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di perusahaan PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .
3. Pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Apakah penghargaan (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah hukuman (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Apakah kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan karyawan dan perusahaan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah dasar untuk pengambilan kebijakan mengenai kepemimpinan *reward* dan *punishment* yang tercipta pada PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan.

3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

**Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

**Tahupiah, dkk (2019:213)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola konsisten dalam rangka mencari kepemimpinan juga merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Dari uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa, seorang pemimpin harus mampu melakukan usaha mempengaruhi orang lain dengan konsisten agar tujuan kelompok menjadi terarah sesuai rencana organisasi.

**Rosniyenti dan Wahyuni (2019:4)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain sehingga orang ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pemimpin mendorong meningkatkan kinerja dengan memberikan kegiatan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar yakin bahwa hasil yang memuaskan dapat diwujudkan dengan usaha yang keras. Kepemimpinan yang berlaku secara universal dapat menghasilkan tingkat kinerja

dan prestasi bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya yang tepat dalam upaya memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, agar dapat mampu meningkatkan kinerja.

#### a. Tipe Kepemimpinan

**Kandi (2020:3)** menyatakan bahwa kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ahli lain menyebutkan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Ada delapan tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe *Deserter* (Pembangkang) Sifatnya bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan kekuatan, sukar diramalkan.
2. Tipe *Bureauctar* Sifatnya kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.
3. Tipe *Autocrat* Sifatnya keras, diktators, mau menang sendiri, keras kepala, sombong.
4. *Benevolent Autocrat* (otokrat yang bijak) Sifatnya: tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.
5. Tipe *Missionary* (Misionaris) Sifatnya terbuka, penolong, lembut hati, ramah tamah, berfokus pada karyawan sehingga tidak terlalu memperhatikan hasil suatu pekerjaan.



6. Tipe *Developer* (Pembangun) Sifatnya kreatif, dinamis, inovatif, memberikan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
7. Tipe *Compromiser* (kompromis) Sifatnya plin plan, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit, tidak terorganisir dalam bertindak.
8. Tipe *eksekutive* Sifatnya bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik berpandangan jauh, tekun.

#### **b. Indikator Kepemimpinan**

**Savitri, dkk (2020:149)** menyatakan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji secara menyeluruh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan. Indikator kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

#### **2.1.2 Reward**

**Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa Penghargaan (Reward) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di

lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

**Tahupiah, dkk (2019:4692)** menyatakan bahwa kata reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

**Dilian (2020:12)** menyatakan bahwa reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dan kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

**Rosniyenti dan Wahyuni (2019:5)** menyatakan bahwa *reward* merupakan timbal balik yang diberikan organisasi kepada pegawai ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi. Pemberian Reward akan lebih efektif ketika diterapkan di sebuah organisasi dengan identifikasi yang kuat, identifikasi yang kuat dalam hal ini maksudnya adalah ketika terdapat kesamaan nilai dan perilaku antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Sistem Reward yang efektif membutuhkan beberapa hal dasar yang harus diperhatikan, antara lain sikap eksperimental, sistem penyesuaian yang berkelanjutan, masukan dan orang-orang yang terlibat dalam sistem serta evaluasi yang terus menerus terhadap keefektifan sistem.

**Tahupiah, dkk (2019:213)** menyatakan bahwa usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu

pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Pemimpin memberikan *reward* pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya

#### **a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward**

**Astuti, dkk (2018:33)** menyatakan bahwa penghargaan (reward) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (reward) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan yaitu:

1. Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetisi Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

#### **b. Elemen-Elemen Reward**

**Kandi (2020:3)** menyatakan bahwa komponen utama dalam sistem reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant).

## 2. Kesejahteraan

Kesejahteraan mampu diukur melalui ukuran nilai. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, seperti tunjangan, fasilitas kerja.

## 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk, seperti penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan penugasan untuk magang atau studi banding

## 4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur melalui nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut, seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik.

### **c. Indikator Reward**

**Savitri, dkk (2020:149)** menyatakan bahwa reward adalah semua bentuk return back finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward atau penghargaan mencakup faktor yang disediakan oleh perseroan (organisasi) untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis Indikator reward adalah:

1. Gaji
2. Insentif

3. Tunjangan
4. Penghargaan

### 2.1.3 Punishment

**Apriyanti, dkk (2020:190)** menyatakan bahwa punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**Tahupiah, dkk (2019:4692)** menyatakan bahwa kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran kejahatan atau kesalahan.

**Dihan (2020:13)** menyatakan bahwa *punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

**Rosniyenti dan Wahyuni (2019:5)** menyatakan bahwa *punishment* adalah perbuatan yang tidak menyenangkan berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika Reward merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah

sebagai bentuk negatif, tapi jika diberikan secara tepat dan bijak dapat dijadikan sebagai alat untuk merangsang pegawai meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang agar mereka tidak berbuat jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk mendidik ke arah yang lebih baik.

**Tahupiah, dkk (2019:213)** menyatakan bahwa Hukuman menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *Punishment* yang berarti Law (hukuman) atau siksaan Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur Sedangkan menurut istilah ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli pendidikan tentang *punishment* (hukuman). *Punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran kejahatan atau kesalahan

#### **a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Punishment**

**Astuti, dkk (2018:33)** menyatakan bahwa hukuman atau sanksi (*punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena:

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas

3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi

#### **b. Tingkat Punishment**

**Kandi (2020:3)** menyatakan bahwa pada dasarnya pemberian punishment bertujuan agar karyawan yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak ingin mengulangnya lagi. Ada beberapa jenis dan tingkatan yang berlaku dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Hukuman ringan, dengan cara teguran lisan kepada karyawan bersangkutan yang telah melanggar peraturan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan cara penundaan kenaikan gaji yang, sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan pelanggaran yang dilakukan, penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan cara penurunan pangkat atau demost, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan (pemecatan).

#### **c. Indikator Punishment**



**Savitri, dkk (2020:149)** menyatakan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Indikator punishment adalah:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

#### **2.1.4 Kinerja**

**Tahupiah, dkk (2019:4692)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

**Dihan (2020:13)** menyatakan bahwa merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sebagai catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

##### **a. Indikator Kinerja**

**Rosniyenti dan Wahyuni (2019:3)** menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan hasil kerja

atau hasil sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ada enam indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu:

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan selesai pada awal waktu yang ditentukan, terlihat dalam hal koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Dimaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan) untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan level seorang pegawai yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja Merupakan tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

**Astuti, dkk (2018:33)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

1. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

### **2.1.5 Karyawan**

**Savitri, dkk (2020:145)** menyatakan bahwa n karyawan adalah orang penjual jase (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

### **2.1.6 Kinerja Karyawan**

**Anusa dan Aziz (2018:215)** menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment,

serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan suatu tugasnya. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional.

### **2.1.7 PT.PLN Nusantara Power**

PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Belawan adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Pulau sicanang No.1 tepatnya di Kota atau Kabupaten Medan yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PT PLN Nusantara Power pada dasarnya bergerak dalam bidang penjualan, yaitu penjualan tenaga listrik kepada para calon pelanggan. Walaupun pada kenyataannya PT PLN Nusantara Power juga bergerak dibidang jasa, yaitu jasa perbaikan, pemasangan dan pemeliharaan listrik dan sebagainya.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Asnusa dan Aziz (2018)	Hubungan Antara Kepemimpinan,	Terdapat hubungan yang signifikan antara

		Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya	kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
2.	Astuti, dkk (2018)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan yang signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
3.	Apriyanti, dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara)	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
4.	Dihan (2020)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
5.	Kandi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS)	Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

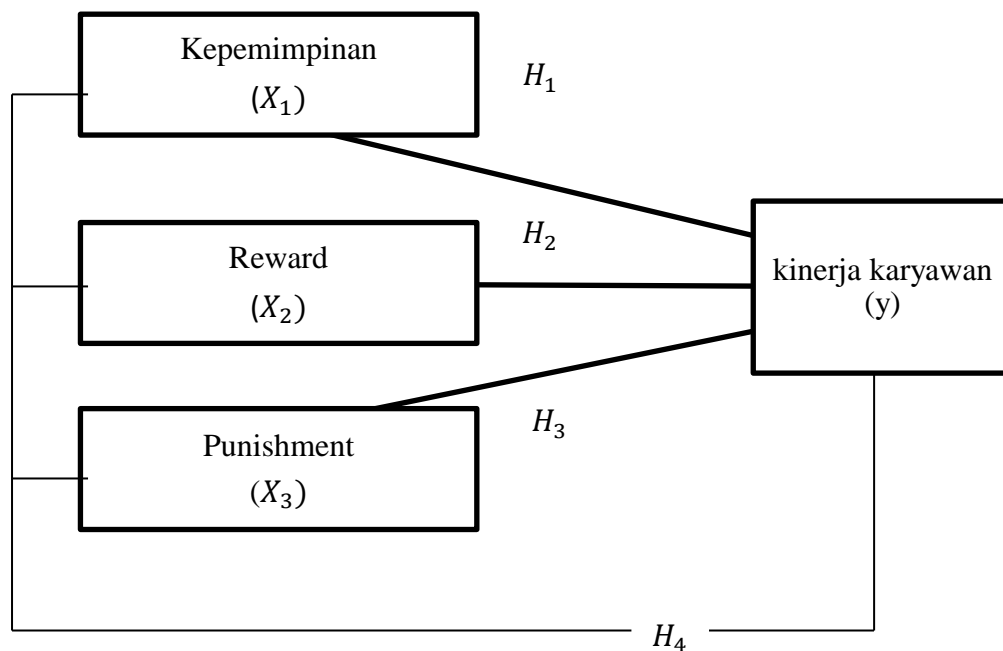
		Yogyakarta)	
6.	Rosniyenti dan Wahyuni (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat	Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai.
7.	Savitri, dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
8.	Tahupiah, dkk (2019)	Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Area Manado	Terdapat hubungan yang signifikan antarareward dan punishment terhadap kinerja karyawan

(sumber tabel : Asnusa dan Aziz (2018); Astuti, dkk (2018); Apriyanti, dkk (2020); Dihan (2020); Kandi (2020); Rosniyenti dan Wahyuni (2019); Savitri, dkk (2020); Tahupiah, dkk (2019) diolah oleh peneliti 2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tahupiah, dkk (2019) mengenai Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Area Manado menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antarareward dan punishment terhadap kinerja karyawan

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun stematis penclitun Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang lelah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, reward dan punishment dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu mengenai adanya pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan mencakup :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power.

H2 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power.

H3 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power.

H4 : Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power.