

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Komang Evita Pusparini Dewi¹, Ni Nyoman Juli Nuryani²

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Kata kunci:

Gaya
Kepemimpinan,
Reward, Punishment,
Kinerja Pegawai

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Sampel berjumlah 43 orang pegawai kontrak, data dikumpul melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (koefisien 0,270; sig. 0,000 < 0,05), Reward berpengaruh positif dan signifikan (koefisien 0,283; sig. 0,003 < 0,05), serta Punishment berpengaruh positif dan signifikan (koefisien 0,250; sig. 0,001 < 0,05) terhadap kinerja pegawai. Ketiga hipotesis diterima.

ABSTRACT

Keywords:

Leadership Style,
Reward, Punishment,
Employee Performance

The purpose of this study is to examine the influence of leadership style, reward, and punishment on employee performance at the Department of Housing, Settlement Areas, and Land Affairs of Buleleng Regency. The sample consists of 43 contract employees, data collected via questionnaires, and analyzed using multiple linear regression with SPSS. Results indicate that leadership style has a positive and significant effect (coefficient 0.270; sig. 0.000 < 0.05), reward has a positive and significant effect (coefficient 0.283; sig. 0.003 < 0.05), and punishment has a positive and significant effect (coefficient 0.250; sig. 0.001 < 0.05) on employee performance. All three hypotheses are accepted.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan, termasuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan punishment. Penelitian ini fokus pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng No. 5 Tahun 2022 dan Peraturan Bupati No. 3 Tahun 2023.

Fenomena yang diamati meliputi gaya kepemimpinan otoriter yang menyebabkan 4 pegawai mengundurkan diri, keterbatasan anggaran yang menghapus uang lembur (terlihat dari data absen 2022 vs 2023), serta target kinerja di bawah 90%. Data absen menunjukkan banyak pegawai pulang lebih awal pada 2023 akibat penghapusan reward lembur.

Dinas ini memiliki 95 pegawai (23 PNS, 3 P3K, 69 kontrak). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Data Absen Tenaga Kontrak Tahun 2022

Nama Karyawan	Tanggal	Jam	Mode	Jabatan
Ni Putu Aries Puspita S	01/04/2022	13:04	Scan Keluar	Karyawan
Putu Vera Sanjiwani, SH	01/04/2022	14:50	Scan Keluar	Karyawan
Made Isma Pratiwi, SE	01/04/2022	14:08	Scan Keluar	Karyawan
Gede Putra Wibawa, A.Md	01/04/2022	14:02	Scan Keluar	Karyawan
Ni Putu Yuli Artini, S.	01/04/2022	14:16	Scan Keluar	Karyawan
Ni Putu Yuli Artini, S.	01/04/2022	14:20	Scan Keluar	Karyawan
Ni Ketut Antari, S.Pd.	01/04/2022	13:12	Scan Keluar	Karyawan
Ni Kadek Dwi Ariani, A.	01/04/2022	14:02	Scan Keluar	Karyawan
Putu Luna Garlina, S.Pd	01/04/2022	14:08	Scan Keluar	Karyawan
Made Pebri Suwirsa, SE.	01/04/2022	14:01	Scan Keluar	Karyawan
Luh Ari Widiani	01/04/2022	14:09	Scan Keluar	Karyawan
Desak Ade Yuni Pratiwi	01/04/2022	14:09	Scan Keluar	Karyawan
Nyoman Rimayanti	01/04/2022	14:08	Scan Keluar	Karyawan
Nyoman Rimayanti	01/04/2022	14:09	Scan Keluar	Karyawan
Luh Putu Hindu Mahayani	01/04/2022	14:04	Scan Keluar	Karyawan
Dwi Januangganiti, SE	01/04/2022	14:05	Scan Keluar	Karyawan
Dwi Januangganiti, SE	01/04/2022	14:08	Scan Keluar	Karyawan
Made Putra Utama, SE	01/04/2022	13:19	Scan Keluar	Karyawan
Gede Erik Subawa	01/04/2022	14:16	Scan Keluar	Karyawan
Pande Nyoman Indra Maha	01/04/2022	14:09	Scan Keluar	Karyawan
Putu Cipta Maryanti, SE	01/04/2022	13:29	Scan Keluar	Karyawan
Putu Putri Pradnyani Tu	01/04/2022	14:03	Scan Keluar	Karyawan
Komang Asta Prasetya, S	01/04/2022	15:40	Scan Keluar	Karyawan
Putu Desta Sativana, S.	01/04/2022	14:27	Scan Keluar	Karyawan
Kadek Fuji Widhi Astrin	01/04/2022	13:21	Scan Keluar	Karyawan
Gede Widyasaputra	01/04/2022	13:40	Scan Keluar	Karyawan
Komang Evita Pusparini Dewi	01/04/2022	14:03	Scan Keluar	Karyawan

Tabel 2. Data Absen Tenaga Kontrak Tahun 2023

Nama Karyawan	Tanggal	Jam	Mode	Jabatan
Putu Vera Sanjiwani, SH	06/01/2023	12:29	Scan Keluar	Karyawan
Made Isma Pratiwi, SE	06/01/2023	13:20	Scan Keluar	Karyawan
Gede Putra Wibawa, A.Md	06/01/2023	13:34	Scan Keluar	Karyawan
Ni Putu Yuli Artini, S.	06/01/2023	13:22	Scan Keluar	Karyawan
Ni Ketut Antari, S.Pd.	06/01/2023	13:27	Scan Keluar	Karyawan
Putu Budiastawa, A.Md.K	06/01/2023	13:06	Scan Keluar	Karyawan
Putu Luna Garlina, S.Pd	06/01/2023	13:22	Scan Keluar	Karyawan
Made Pebri Suwirsa, SE.	06/01/2023	13:34	Scan Keluar	Karyawan
Boy Arya Suputra Marta	06/01/2023	13:33	Scan Keluar	Karyawan
Desak Ade Yuni Pratiwi	06/01/2023	13:04	Scan Keluar	Karyawan
Nyoman Rimayanti	06/01/2023	13:21	Scan Keluar	Karyawan
I Gusti Ngurah Purwato	06/01/2023	13:08	Scan Keluar	Karyawan
Luh Putu Hindu Mahayani	06/01/2023	13:20	Scan Keluar	Karyawan
Dwi Januangganiti, SE	06/01/2023	13:23	Scan Keluar	Karyawan
Made Putra Utama, SE	06/01/2023	13:06	Scan Keluar	Karyawan
Gede Erik Subawa	06/01/2023	13:34	Scan Keluar	Karyawan
Putu Cipta Maryanti, SE	06/01/2023	13:04	Scan Keluar	Karyawan
Putu Putri Pradnyani Tungga Dewi	06/01/2023	13:22	Scan Keluar	Karyawan
Komang Asta Prasetya, S	06/01/2023	13:29	Scan Keluar	Karyawan
Gede Widyasaputra	06/01/2023	13:24	Scan Keluar	Karyawan
Komang Evita Pusparini Dewi	06/01/2023	13:22	Scan Keluar	Karyawan
Ni Wayan Widhi Yadnyani	06/01/2023	13:22	Scan Keluar	Karyawan

Data Absen Tahun 2022 yang dibandingkan dengan Data Absen Tahun 2023 dimana pada tahun 2022 pegawai yang lembur melebihi jam kerja mendapatkan uang lembur dan pada tahun 2023 karena keterbatasan anggaran uang lembur di hapus dapat dilihat dari scan keluar pada data absen tahun 2023

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Populasi dan Sampel: Populasi adalah 43 pegawai kontrak sekretariat (23 laki-laki, 20 perempuan). Sampel menggunakan purposive sampling (seluruh populasi).

Tabel 3. Populasi Pegawai Kontrak

No	Pegawai pada Sekretariat/Bidang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Sekretariat	23	20	43
2	Jumlah	23	20	43

Jenis dan Sumber Data: Data primer (kuesioner) dan sekunder (dokumen dinas). Skala Likert 1-5.

Teknik Analisis: Regresi linier berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dilengkapi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari 43 kuesioner yang disebarkan kepada pegawai kontrak, seluruhnya kembali dalam kondisi baik dan lengkap (100% layak diolah).

Tabel 4. Deskripsi Penyebaran Kuesioner

NO	Kondisi Kuesioner	Jumlah	%	Keterangan
1	Baik dan lengkap	43	100%	Layak
2	Tidak lengkap	0	0%	-
3	Rusak	0	0%	-
	Jumlah Total	43	100%	-

Uji Validitas

Semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Reward, Punishment, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlation > r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,794	Reliable
2	Reward (X2)	0,628	Reliable
3	Punishment (X3)	0,699	Reliable
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,610	Reliable

Semua variabel reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60).

Uji Asumsi Klasik

- Normalitas: Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 → data berdistribusi normal.
- Multikolinearitas:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,242	4,136	Tidak multikolinearitas
Reward (X2)	0,208	4,811	Tidak multikolinearitas
Punishment (X3)	0,333	2,999	Tidak multikolinearitas

Tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$).

- Heteroskedastisitas: Tidak terdeteksi pola tertentu pada scatterplot → tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.455	.705		2.064	.046
Gaya Kepemimpinan (X1)	.270	.054	.450	5.008	.000
Reward (X2)	.283	.088	.311	3.216	.003
Punishment (X3)	.250	.072	.264	3.454	.001

Persamaan regresi:

$$Y = 1,455 + 0,270 X_1 + 0,283 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Gaya Kepemimpinan (X_1): sig. 0,000 < 0,05 dan koefisien positif → H_1 diterima.
2. Reward (X_2): sig. 0,003 < 0,05 dan koefisien positif → H_2 diterima.
3. Punishment (X_3): sig. 0,001 < 0,05 dan koefisien positif → H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi 0,270 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ni Luh Srikasih dan Anak Agung Ngurah Ari Pandita (2024) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi Reward sebesar 0,283 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Pemberian reward yang tepat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian Mei Shinta Nia (2023) yang menemukan reward berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, di mana karyawan merasa puas dengan remunerasi, bonus, dan tunjangan yang diberikan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Pegawai

Punishment memiliki koefisien regresi 0,250 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Punishment yang diterapkan secara bijaksana dan disertai penjelasan dapat meningkatkan disiplin serta kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian Mei Shinta Nia (2023) yang menyatakan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karena mencegah pelanggaran dan kerugian bagi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment secara parsial masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng sehingga ketiga hipotesis diterima; oleh karena itu, disarankan agar dinas terus mempertahankan serta meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang efektif, sistem reward yang adil dan motivatif, serta penerapan punishment yang bijaksana dan disertai penjelasan jelas, sementara untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain atau memperluas sampel guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Azis, M. N., Abubakar, H., & Yunus, M. K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin praja melalui motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 316–324. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4423>
- Ferayani, M. D. F., & Pratiwi, N. K. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Arta Sedana Ngurah Rai Singaraja. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(2), 189–193.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Hartawan, G. M. D., & Purnama, D. P. E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan pegawai, dan partisipasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Karya Abadi Desa Pemaron. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(2), 1–13.
- Nainggolan, H., Anhar, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja reward dan punishment terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai Hotel Maxone Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 151–160. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.427>
- Razak, H. M. A., Praja, Y., & Prameshti, R. A. (2024). Pengaruh reward and punishment, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening pada SMKN 1 Kendit Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(9), 1653–1667.
- Rosmawati, H., & Indra, N. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin waktu kerja pegawai pada CV Berkah Sukses Berjaya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 207–216.
- Rusyadi, M. I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Islam Malang.
- Said, U., & Baskara, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 140–158. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505>
- Sari, E. N., & Asmike, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai CV Anugrah Jaya Mandiri. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Akuntansi*, 4, 1–16.
- Satria, G. A., & Putri, N. A. (2024). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(2), 1–10.
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudianti, D. (2024). Pengaruh reward, punishment, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 209–222.