



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN

Oleh

Linda Indriani Agustin*)

M.Hufron**)

M. Khoirul.ABS***)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

E-mail : agustinlinda114@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT.Catur Mulia Mandiri. The purpose of this research is to test and analyze the influence of leadership style, organizational commitment, Reward and Punishment towards employee work ethic of PT. Catur Mulia Mandiri. The variables used are leadership styles, organizational commitments, Reward and Punishment nout as independent variables, while the employee work ethic variable is the dependent variable.The samples used in this study were 67 PT employees. Chess Mulia Mandiri uses the method of random stratification proportional.Data collection method by collecting primary and secondary data. The analyses used include instrument testing, classical assumption test, normality test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination test.

Research shows that there is a positive and significant influence between leadership style, organizational commitment, reward and punishment towards employee work ethic at PT. Catur Mulia Mandiri.The research show that the leadership style variable has no significant effect on the employee work ethic of PT. Catur Mulia Mandiri.The variable of organizational commitment has a significant effect on the employee work ethic of PT.Catur Mulia Mandiri The Reward and Punishment variable has significant effect on the employee work ethic of PT. Catur Mulia Mandiri.

Keywords: *leadership style, organizational commitment, Reward and Punishment and employee work ethic*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang berkembang, Sumber Daya Alam di Indonesia masih sangat melimpah, menjadi faktor pemicu Investor untuk mendirikan sebuah perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Alam tersebut. Perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan dengan baik jika tidak ada pemimpin, maka di perlukan pemimpin yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan etos kerja yang baik untuk menunjang keberlangsungan perusahaan.

(Noe, et al., 2011, hal. 15) etos yaitu sebuah sikap moral mendasar dari seseorang yang memengaruhi sikapnya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya, maka dari itu Etos kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2014). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota perusahaan memihak perusahaan tertentu dengan tujuan-tujuan dan keinginannya guna untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan tempat ia bekerja

Menurut Fitri dkk (2013) bahwa Sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan.

Menurut M. Ngalim purwanto (2006:186) bahwa penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk menuangkan penelitian kedalam sebuah skripsi yang berjudul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *reward and punishment* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan ?
2. Bagaimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan?
3. Bagaimana variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan?
4. Bagaimana variabel *reward and punishment* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *reward and punishment* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana variabel *reward and punishment* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

Manfaat Teoritis**a. Manfaat Teoritis**

1) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Reward and Punishment terhadap etos kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

2) Bagi PT. Catur Mulia Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT. Catur Mulia Mandiri dalam pengelolaan etos kerja karyawan dan menjadi solusi efektif bagi pemecahan masalah dari Gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi, reward and punishment yang dialami karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri.

Tinjauan Teori**Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Thoha, 2013:49) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Maksudnya adalah norma perilaku pemimpin bisa memengaruhi perilaku karyawan yang dipimpinnya.

Menurut (Rivai, 2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan teori diatas gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk mempengaruhi bawahannya yang bertujuan untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas

karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana seorang anggota perusahaan memihak perusahaan serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan tersebut.

Pengertian *Reward and Punishment*

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Pemberian *reward* kepada pekerja yang berprestasi dapat membuat semangat kerja pekerja tersebut.

Menurut Fitri dkk (2013) berpendapat bahwa Sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan”.

Punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi kesalahan lagi. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun pemberhentian kerja serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan, Adapun tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

M. Ngilim Purwanto (2006:186) berpendapat *Punishment/Hukuman* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

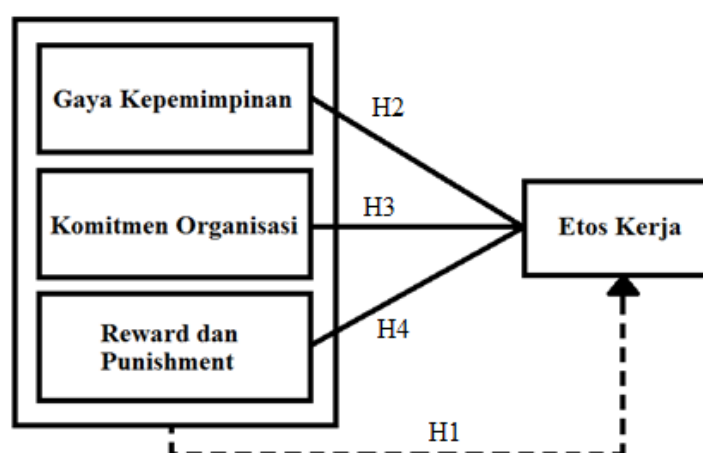
Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang ada pada diri seseorang dan menjadikan ciri khas dari orang tersebut tentang bagaimana cara memandang, meyakini, dan memberikan arti pada suatu hal yang memotivasi diri untuk mencapai tujuan tertentu dengan baik dan optimal. Sikap etos ini tidak hanya dimiliki oleh tiap individu saja tetapi juga dapat dimiliki oleh kelompok maupun masyarakat.

Sinamo (2011:56) menyatakan bahwa, “etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara memanifestasikan, memandang, meyakini, dan memberikan arti pada sesuatu, yang memotivasi diri untuk bertindak dan meraih kebaikan yang optimal”.

Etos Kerja banyak dipengaruhi oleh norma yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan norma itu sendiri selalu berubah dan berkembang dengan berjalanya waktu. Seorang karyawan dengan etos kerja yang baik mampu membangun dan meningkatkan pengetahuannya. Setelah memiliki etos kerja dan pengetahuan yang baik, karyawan akan melaksanakan pekerjaannya untuk membangun perusahaan menjadi lebih maju.

Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Metode *explanatory research* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang ingin diteliti serta untuk menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono 2014).

Dengan kata lain penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis antar variabel yang satu dengan variabel yang lain

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk mempengaruhi bawahannya, yang bertujuan untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Adapun indikator Variabel Gaya Kepemimpinan adalah :

- 1) Sifat, pimpinan/atasan saya memiliki sifat kepribadian yang ramah.

- 2) Kemampuan memotivasi, pimpinan/atasan saya peduli dengan masalah yang menghambat kinerja karyawan sehingga atasan siap untuk memberikan motivasi pada karyawan agar kembali fokus bekerja.
- 3) Kemampuan Komunikasi, pimpinan/atasan saya memiliki kepribadian yang mudah memahami karyawannya.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, pimpinan/atasan saya selalu jelas dalam mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas perusahaan.
- 5) Tanggung jawab, pimpinan/atasan saya menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan ketika bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana seorang anggota perusahaan memihak perusahaan serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan tersebut.

Adapun indikator variabel Komitmen Organisasi adalah :

1. Mentaati peraturan dan norma perusahaan yang berlaku, sebagai karyawan perusahaan harus mentaati peraturan perusahaan yang sudah diterapkan
2. Kesetiaan karyawan , sebagai karyawan saya berniat untuk tetap tinggal di perusahaan karena keuntungan yang didapat ketika bekerja di perusahaan.
3. Kemauan Karyawan, sebagai karyawan saya ingin bekerja dengan lebih keras lagi.
4. Kebanggaan terhadap perusahaan, saya bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja

Reward and Punishment

Reward (Penghargaan) adalah bentuk apresiasi prestasi tertentu dari perusahaan untuk para bawahannya, guna untuk peningkatan kinerja karyawannya

Punishment (Hukuman) yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, agar taat pada aturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada karyawan/pelanggar.

Adapun indikator variabel *Reward and Punishment* adalah :

1. Gaji, Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan ketentuan UMK di tiap daerah
2. Promosi, perusahaan menerapkan promosi jabatan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hukuman Ringan , perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran karena melakukan kesalahan.

4. Hukuman Berat, perusahaan memberikan hukuman berupa pemberhentian kerja kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang ada pada diri seseorang dan menjadikan ciri khas dari orang tersebut, bagaimana cara memandang, meyakini, dan memberikan arti pada suatu hal yang memotivasi diri untuk mencapai tujuan tertentu dengan baik dan optimal.

Adapun indikator yang dapat mengukurnya adalah sebagai berikut ini :

1. Kedisiplinan, sebagai karyawan perusahaan saya senantiasa hadir dan pulang kerja selalu tepat waktu
2. Tanggung Jawab, sebagai karyawan saya selalu mengerjakan tugas perusahaan dengan penuh tanggung jawab
3. Kerja Keras, sebagai karyawan Saya selalu giat bekerja dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.
4. Rasional, sebagai karyawan saya lebih mengutamakan kepentingan bersama dariada kepentingan pribadi dalam bekerja.
5. Jujur, sebagai karyawan saya memiliki pribadi yang bertanggung jawab dan amanah dalam mengerjakan tugas perusahaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,814	Valid
2.	Komitmen Organisasi	0,869	Valid
3.	<i>Reward and Punishment</i>	0,674	Valid
4	Etos Kerja	0,912	Valid

Melalui tabel 4.7 membuktikan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai KMO $0,814 > 0,5$. Variabel Komitmenn Organisasi memiliki nilai KMO sebesar $0,869 > 0,5$. Variabel *Reward and Punishment* memiliki nilai KMO sebesar $0,674 > 0,5$. Variabel Etos Kerja memiliki nilai KMO $0,912 > 0,5$. Maka

dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena nilai KMO masing-masing variabel lebih besar dari 0,5.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,908	5	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,959	5	Reliabel
3.	<i>Reward and Punishment</i>	0,792	4	Reliabel
4	Etos Kerja	0,964	5	Reliabel
Total			19	

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,908 > 0,6$. Komitmen Organisasi sebesar $0,959 > 0,6$. *Reward and Punishment* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,792 > 0,6$. Etos Kerja $0,964 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58754161
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,080
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
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 primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), *Reward and Punishment* (X_3) dan Etos Kerja (Y)

mempunyai nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

A. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,992	1,444		-1,380	,173		
	Gaya kepemimpinan	,153	,085	,130	1,793	,078	,364	2,745
	Komitmen organisasi	,590	,101	,593	5,860	,000	,187	5,345
	Reward and punishment	,435	,160	,259	2,712	,009	,210	4,760

a. Dependent Variable: Etos kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Reward and Punishment* dibawah 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1. Berdasarkan dari hasil tersebut tidak terdapat multikolinieritas dengan variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,010	,949		1,064	,291
	Gaya kepemimpinan	,057	,056	,210	1,012	,315
	Komitmen organisasi	-,017	,066	-,076	-,263	,794
	Reward and punishment	-,039	,105	-,100	-,366	,716

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Pada tabel 4.12 Nilai signifikan berdasarkan variabel *Gaya Kepemimpinan (X1)* adalah 0,315, *Komitmen Organisasi(x2)* adalah 0,794, *Reward and Punishment(X3)* adalah 0,716. Berdasarkan Hasil Uji *glejser* pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan semua variabel diatas 0,05 dengan dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,992	1,444		-1,380	,173
	gaya kepemimpinan	,153	,085	,130	1,793	,078
	komitmen organisasi	,590	,101	,593	5,860	,000
	reward and punishment	,435	,160	,259	2,712	,009

a. Dependent Variable: etos kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan mengenai persamaan regresi linier sebelumnya, bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar -1,992 (negatif) menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Reward and Punishment* (X3) nilainya adalah 0, maka Etos kerja (Y) nilainya negatif.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,153 (Positif) tapi tidak signifikan sehingga tidak dapat diinterpretasikan.
- Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,590 (Positif) artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) mengalami kenaikan, maka Etos kerja (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel *Reward and Punishment* (X3) sebesar 0,435 (Positif) artinya variabel *Reward and Punishment* (X3) mengalami kenaikan, maka Etos kerja (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211,422	3	403,807	152,940	,000 ^b
	Residual	166,339	63	2,640		
	Total	1377,761	66			

a. Dependent Variable: etos kerja

b. Predictors: (Constant), reward and punishment , gaya kepemimpinan, komitmen organisasi

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat diartikan bahwa nilai F hitung sebesar 152,940 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Reward and Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Etos kerja karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri

Uji t (Parsial)

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,992	1,444		-1,380	,173
	gaya kepemimpinan	,153	,085	,130	1,793	,078
	komitmen organisasi	,590	,101	,593	5,860	,000
	reward and punishment	,435	,160	,259	2,712	,009

a. Dependent Variable: etos kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Gaya Kepemimpinan 0,078 hal tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Etos kerja karyawan PT.Catur Mulia Mandiri setelah saya melakukan observasi dan menurut jawaban responden yang sudah saya wawancara bahwa karyawan disana itu sebagian besar adalah outsourcing sehingga mereka tidak terlalu mengerti gaya kepemimpinan pada perusahaan PT.Catur Mulia Mandiri karena mereka menerima gaya kepemimpinan yang berbeda beda dari perusahaan yang mereka naungi.
2. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel Komitmen Organisasi 0,000 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Etos kerja karyawan PT.Catur Mulia Mandiri
3. Berdasarkan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel *Reward and Punishment* 0,009 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *Reward and Punishment* terhadap Etos kerja karyawan PT.Catur Mulia Mandiri.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Reward and Punishment* terhadap etos kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama menguji hubungan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Reward and Punishment terhadap etos kerja karyawan, hasil pengujian yang dilakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 152,940 dengan tingkat sig pada hasil uji sig sebesar $0,000 < b (0,05)$. Pengujian ini menunjukkan bahwasanya hipotesis diterima artinya Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *Reward and Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha.

Hasil Pengujian Signifikansi Parsial Uji (t)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat nilai t hitung sebesar 1,793 dan nilai signifikansi sebesar 0,078 sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian tersebut bahwa antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Etos kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan,

Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti (2019), Bahwa yang dilakukan dalam penelitian ini variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja berbeda dengan penelitian yang saya lakukan yaitu variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap etos kerja karyawan.

Variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa jika komitmen organisasi semakin tinggi maka etos kerja karyawan akan semakin baik. Pada variabel komitmen organisasi terdapat nilai t_{hitung} sebesar 5,860 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian Kusnianto (2020) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap etos kerja karyawan.

Pada variabel *Reward and Punishment* terdapat nilai t hitung sebesar 2,712 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward and Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dikarenakan nilai dari sebuah signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hasil penelitian *Reward and Punishment* terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2019) Bahwa

yang dilakukan dalam penelitian ini variabel *Reward and Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Etos kerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Reward and Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri.
4. *Reward and Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri.

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada PT. Catur Mulia Mandiri dan untuk mengukur Etos kerja ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Reward and Punishment*.
2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner, Penelitian ini hanya menggunakan 67 responden, jumlah yang tidak terlalu besar dan didalam penelitian ini peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab didalam penyebaran pengisian kuisisioner tersebut.

Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada perusahaan
 - a. Pimpinan PT harus lebih ramah lagi terhadap karyawannya.
 - b. Diharapkan untuk perusahaan supaya selalu memberi motivasi terhadap karyawan agar memiliki rasa bangga kepada perusahaan tempat mereka bekerja.
 - c. Perusahaan harus lebih menerapkan promosi jabatan guna untuk meningkatkan etos kerja karyawannya.
 - d. Sebagai karyawan perusahaan seharusnya lebih memiliki sikap tanggung jawab terhadap perusahaan dalam bekerja. Agar terciptanya kepercayaan dari pimpinan.
2. Kepada peneliti
 - a. Mengukur Etos kerja bisa menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.
 - b. Penambahan dari jumlah responden yang dipakai.

- c. Penggunaan mengenai teori haruslah terbaru yang dipakai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka
Cipta. Lihat penulisannya di buku pedoman.
- Ernawati, F. Y., Kusnianto, B., & Rochmah, S. (2020). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2(2), 35-38.
- Fatimah, S., Marzolina, M., & Sjahrudin, S. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bpr Indomitra Mega Kapital Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri. 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* Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 157-171.
- Ghozali, Imam. (2013) “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro”. Hal 110
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Ed 10. Yogyakarta: Andi
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. 2009. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mohammad Fajar Fathuloh, F. A. J. A. R. (2015). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI BMT SAHARA TULUNGAGUNG*.
- Noe, Raymond, Hollenbeck, John, Gerhart, Barry, et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management* (4 ed.). Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Priyono, Achmad. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang, BPFE Universitas Islam Malang.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: **Linda Indriani Agustin***) adalah alumni mahasiswa FEB Unisma
M. Hufron**) Adalah dosen tetap FEB Unisma



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

M. Khoirul.ABS*)** Adalah dosen tetap FEB Unisma