

**PERSEPSI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERFORMANCE KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS SENTRAL
YAMAHA KOTA BENGKULU**

Oleh:

Fauzan^{)}*

Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H

Email: fauzanunihaz@gmail.com

ABSTRACT

Research to analyze the effect of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance in PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Hence, the analysis method used Likert Scale. The obtained conclusions respondents agreed that leadership (X_1), reward (X_2) and punishment (X_3) as independent variables have strongly influenced on employee performance (Y) as independent variable in PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu.

Keywords: Leadership, Reward, Punishment and Performance

PENDAHULUAN

Terdapat tiga faktor yang diidentifikasi mempengaruhi *performance* karyawan yaitu, *leadership*, *reward* dan *punishment*. *Leadership* adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu (James M. Black, 1961). *Reward* merupakan salah satu metode yang difungsikan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau

performance (kinerja). Sedangkan Mangkunegara (2000:130) berpendapat bahwa *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada seorang pelanggar.

PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu sebagai salah satu *dealer* resmi Yamaha di Kota Bengkulu yang menerapkan sistem *leadership*, *reward* dan *punishment* sebagai beberapa cara memotivasi para karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya agar dapat menjadi lebih baik. Penerapan sistem *leadership*, *reward* dan *punishment* akan berimbas pada profitabilitas perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif ini. Dengan peningkatan kinerja karyawan maka peningkatan profitabilitas perusahaan akan terpengaruh kearah yang positif.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan

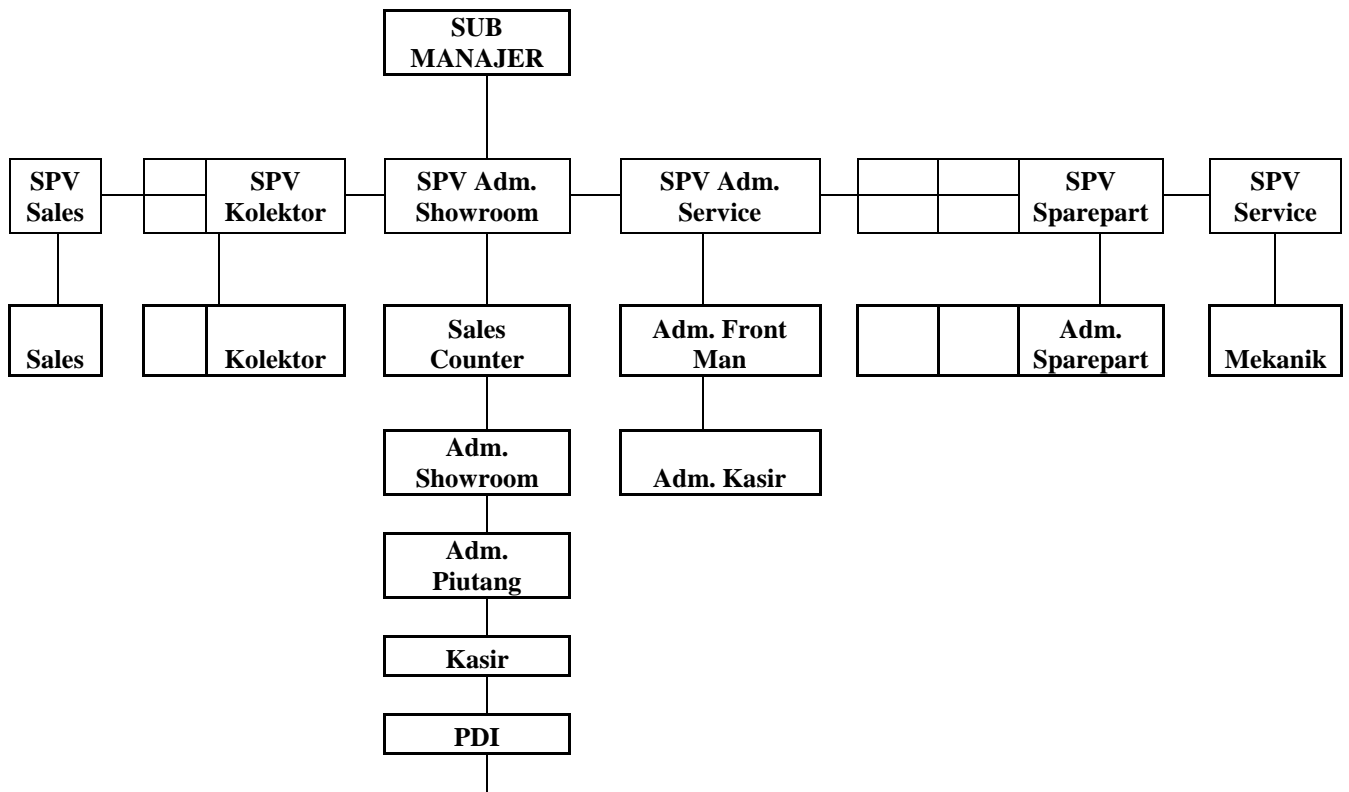
sampelnya *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Priyatno (2013: 47-51), analisis ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Metode analisis yang digunakan adalah *Likert Scale*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Struktur organisasi PT. Thamrin Brother Sentral Yamaha Bengkulu adalah bentuk lini staff.

Gambar 3.i
Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu



Driver

Sumber: PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu, 2019

dimana perusahaan ini memakai tenaga ahli di bidang tertentu yang tugasnya memberi nasehat dan saran. dalam bidangnya kepada bawahannya di dalam organisasi tersebut.

Uraian Tugas

a. Sub Manajer

- Memimpin seluruh kegiatan operasional dealer
- Menyusun rencana atau strategi tahunan dan bulanan serta memastikan tercapainya target penjualan
- Mengkoordinir sumberdaya perusahaan untuk memberikan pelayanan prima kepada konsumen
- Menjamin persediaan produk untuk mencukupi permintaan

b. SPV Sales

- Mengkoordinir sales man dalam pencapaian target penjualan
- Menjalankan dan memonitor program penjualan yang telah di tetapkan perusahaan
- Memastikan dan menjamin sales man memiliki pengetahuan, keterampilan

dan sikap yang memadai dalam menjual produk

c. Sales

- Menyusun target konsumen harian untuk mencapai target penjualan
- Menawarkan dan menjual produk secara langsung pada konsumen baik melalui kunjungan maupun kepada konsumen yang datang langsung ke *dieler*
- Menjelaskan pada konsumen tentang kualitas produk yang ditawarkan
- Menjelaskan pada konsumen tentang persyaratan yang di butuhkan dalam transaksi pembelian
- Membuat laporan harian
- Mengurus pembuatan STNK, plat nomor, serta BPKB yang di ajukan dan memonitor proses tersebut apabila di lakukan oleh pihak ketiga
- Mengajukan permohonan faktur penjualan dan mengelola dokumen faktur yang dikirim

- Menginput data internal yang diserahkan sales counter, sales man, PDI man, dan deliveri man.
 - Membuat laporan harian
- d. Administrasi Piutang
- Membuat tanda terima BPKB
 - Membuat kwitansi tagihan kolektor
 - Mencetak laporan penjalan harian
 - Membuat laporan kwitansi sementara
- e. Kasir
- Menerima, menghitung, dan memastikan kesesuaian dan keaslian uang tunai yang dibayarkan oleh konsumen sehubungan dengan transaksi penjualan
 - Memeriksa dan melengkapi dokumen sebelum menerbitkan kuitansi atau bukti pembayaran
 - Membuat kuitansi cash/kerdit, angsuran serta mencatat keluar masuk TTs
 - Memastikan pembayaran dokumen melalui cek atau giro yang telah di cairkan
 - Membuat laporan kas harian
- f. PDI
- Menerima dan memeriksa pengiriman produk serta asesories
 - Menempatkan dan menyimpan produk beserta asesories sehingga proses FIFO (First In First Out) dapat di laksanakan
 - Menjaga kebersihan produk
 - Mencatat penerimaan dan pengeluaran produk
 - Membuat laporan harian stock
- g. Driver
- Mengirim produk sesuai alamat tujuan atas permintaan konsumen
 - Memberikan pengetahuan dasar untuk mengoperasikan dan merawat motor
 - Membuat laporan harian deriveri produk
- h. SPV Service
- Menkoordinir pekerjaan kasir sparepart dan front man
 - Menjamin proses keluar masuknya penjualan sparepart sesuai peeraturan perusahaan

- Mengetahui dan menandatangani semua transaksi serta laporan sparepart dan bengkel
 - Melakukan pengarsipan atau semua dokumen spare part dan servis
- i. Frontman
- Melayani Kebutuhan konsumen dalam melakukan tindakan service berkala ataupun service gratis
 - Mengarsipkan data konsumen baik pelayanan hingga pada sistem follow up service berikutnya
 - Memberikan penjelasan service mau pun pergantian sparepart
 - Membuat laporan harian service
- j. Koordinator sparepart
- Mengkoordinir administrasi sparepart
 - Mengecek ABC kategori sparepart
 - Melakukan stock opname sparepart secara berkala

Aspek kegiatan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu

PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu, memiliki tiga aspek kegiatan utama, yaitu:

1. Showroom dan Penjualan Sepeda Motor

Aktivitasnya adalah menyediakan ruang pameran(showroom) motor Yamaha, memberikan informasi kepada konsumen yang datang ke showroom mengenai semua kualitas dari produk (motor) maupun harga dari produk, melakukan penjualan sepeda motor melalui salesman maupun sales counter, serta melakukan promosi seperti (servis gratis 4 kali disetiap pembelian semua jenis motor dan baru-baru ini Yamaha berani memberikan potongan tenor hingga 3 bulan angsuran). Sepeda motor Yamaha yang dijual diantara lain adalah Mio S, All New Soul GT, New Xride, Xeon GT 125, Fino, Xeon RC, Vega Force, Jupiter Z1, MX king, Byson, V-ixion R, N-Max, Aerox, Lexi, Freego, R15, R25, MT 15, MT 25 dan lain-lain.

2. Bengkel (servis)

Aktivitas yang dilakukan adalah menerima booking servis (servis berkala, servis KSG (servis

gratis), YESS (*Yamaha Emergency Service Solution*. 0811-7110-111). Bagi *customer* yang datang ke bengkel untuk melakukan servis, pertama sekali mengambil nomor antrian yang telah disediakan yang dipandu oleh *Security* dan akan diterima oleh *Supervisor Servis Advisor* untuk mengestimasi pekerjaan yang akan dikerjakan beserta biaya perbaikan atau biaya pemeliharaan, setelah *customer* menyetujui estimasi pekerjaan maupun harga pergantian suku cadang yang telah diestimasi, kemudian *customer* mendaftarkan motor yang akan diservis kepada *service counter* dan kemudian teknisi langsung memperbaiki dan melakukan pemeliharaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Terakhir *final check*

melakukan pemeriksaan ulang sebelum diserahkan kembali kepada *customer* oleh *Supervisor Servis Advisor*.

3. Penjualan Suku Cadang (*Sparepart*)

Kegiatan yang dilakukan adalah menjual suku cadang (*sparepart*) asli Yamaha, dimana Admin *sparepart* selalu melakukan *stock opname sparepart* secara berkala untuk menjaga kelebihan atau kekurangannya *sparepart*, serta selalu menjaga ABCDE kategori. Penjualan suku cadang dilakukan secara langsung kepada *customer* yang datang ke bengkel untuk membeli suku cadang dan bagi *customer* yang melakukan servis dalam melakukan perawatan motor di Bengkel PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu.

Tabel 3.a
Jadwal Kerja Perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu

Hari	Jam Kerja	Hari	Jam Istirahat
Senin -Jum'at	08.30 - 16.30	Senin-Sabtu	12.00 - 13.00
Sabtu	08.30 - 15.30	Jum'at	11.30 - 13.30

Sumber: Hasil penelitian, 2019

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Leadership

Diketahui tanggapan responden terhadap *leadership* melalui pilihan jawaban sesuai dengan skor yang

diberikan berdasarkan penyebaran tabel 3.b.
kuesioner yang dilakukan, seperti

Tabel 3.b
Tanggapan Menurut Responden Terhadap Variabel Leadership

NO.	PERNYATAAN	NILAI					JUMLAH	RATA-RATA
		1	2	3	4	5		
1.	Pemimpin saya selalu memberi kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	2	26	7	145	4,14
2.	Atasan saya mau menerima ide, kritikan, saran dan pendapat dari bawahan.	0	1	10	21	3	131	3,74
3.	Atasan saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya.	0	0	7	26	2	135	3,86
4.	Atasan saya selalu memperhatikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan bawahan.	0	2	11	19	3	128	3,66
5.	Atasan saya selalu menempatkan karyawan sesuai keahlian masing-masing.	0	1	12	18	4	130	3,71
Jumlah		0	4	42	110	19	669	19,11
Rata-rata								3,82

Sumber: Data primer diolah, 2019

Angka pada kolom jumlah merupakan jumlah nilai (skor) di kali jumlah responden yang memilih jawaban. Contoh : angka 145 adalah hasil dari $(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 2) + (4 \times 26) + (5 \times 7) = 145$. Sedangkan angka pada kolom rata-rata adalah hasil dari bagi angka pada kolom jumlah dengan jumlah responden. Contoh : angka 4,14 adalah hasil dari $145/35 = 4,14$.

Dari tanggapan jawaban kuesioner terhadap *leadership* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan yang pertama “**Pemimpin saya selalu memberi kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan**” dengan nilai rata-rata 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden

setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu memiliki *leadership* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 4,14 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41 – 4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan kedua dari variabel *leadership* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Atasan saya mau menerima ide, kritikan, saran dan pendapat dari bawahan”** dengan nilai rata-rata 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu memiliki *leadership* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,74 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41 – 4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan ketiga dari variabel *leadership* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin

BrothersSentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Atasan saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya”** dengan nilai rata-rata 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu memiliki *leadership* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,86 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41 – 4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan keempat dari variabel *leadership* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Atasan saya selalu memperhatikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan bawahan”** dengan nilai rata-rata 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu

memiliki *leadership* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,66 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41 – 4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan kelima dari variabel *leadership* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Atasan saya selalu menempatkan karyawan sesuai keahlian**

masing-masing” dengan nilai rata-rata 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu memiliki *leadership* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,71 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41 – 4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Reward*

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan,

Tabel 3.c
Tanggapan Menurut Responden Terhadap Variabel *Reward*

NO.	PERNYATAAN	NILAI					JUMLAH	RATA-RATA
		1	2	3	4	5		
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.	0	0	5	28	2	137	3,91
2.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	0	0	15	16	4	129	3,69
3.	Pimpinan selalu memberi pujian kepada saya atas prestasi kerja yang telah dicapai.	0	0	15	16	4	129	3,69
4.	Dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu beberapa hari karyawan untuk cuti.	0	0	8	21	6	138	3,94
5.	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.	0	0	8	24	3	135	3,86
Jumlah		0	0	51	105	19	668	19,09
Rata-rata								3,82

Sumber:

Data

diolah,

2019

diketahui tanggapan responden terhadap *reward* melalui pilihan jawaban sesuai dengan skor yang diberikan seperti tabel 3.c.

Dari tanggapan jawaban kuesioner terhadap *reward* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan yang pertama **“Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya”** dengan nilai rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu memiliki sistem *reward* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,91 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan kedua dari variabel *reward* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Insentif yang diberikan oleh**

perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan” dengan nilai rata-rata 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu memiliki sistem *reward* yang baik terhadap karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,68 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan ketiga dari variabel *reward* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Pimpinan selalu memberi pujian kepada saya atas prestasi kerja yang telah dicapai”** dengan nilai rata-rata 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *reward* kepada karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,68 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20

yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan keempat dari variabel *reward* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu beberapa hari karyawan untuk cuti”** dengan nilai rata-rata 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *reward* kepada karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,94 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan kelima dari variabel *reward* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin

BrothersSentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan”** dengan nilai rata-rata 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *reward* kepada karyawannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,85 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Punishment*

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, diketahui tanggapan responden terhadap *punishment* melalui pilihan jawaban sesuai dengan skor yang diberikan seperti tabel 3.d.

Tabel 3.d
Tanggapan Menurut Responden Terhadap Variabel *Punishment*

NO.	PERNYATAAN	NILAI					JUMLAH	RATA-RATA
		1	2	3	4	5		
1.	Pemberian sanksi berupa surat pernyataan dapat memotivasi karyawan untuk tidak melakukan kesalahan.	0	0	10	21	4	134	3,83
2.	Sanksi/hukuman yang diberikan kepada karyawan dapat membuat jera agar tidak melakukan kesalahan yang sama.	0	0	10	20	5	135	3,86
3.	Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih.	0	0	11	17	7	136	3,89
4.	Semua karyawan menerima penjelasan tentang sanksi/hukuman yang telah diberikan oleh perusahaan.	0	0	11	19	5	134	3,83
5.	Sanksi/hukuman yang diberikan kepada karyawan memang berdasarkan bukti yang ada.	0	0	6	28	1	135	3,86
Jumlah		0	0	48	105	22	674	19,26
Rata-rata								3,85

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tanggapan jawaban kuesioner terhadap *performance* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan yang pertama **“Saya selalu bekerja sesuai dengan**

standar mutu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan

performanc terhadap perusahaannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,63 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan kedua dari variabel *performance* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Yamaha Central Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan “**Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.**” dengan nilai rata-rata 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *performanc* terhadap perusahaannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,54 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan ketiga dari variabel *performance* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak

35 orang. Dengan pernyataan “**Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya**” dengan nilai rata-rata 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *performanc* terhadap perusahaannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 3,97 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan keempat dari variabel *performance* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan “**Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri**” dengan nilai rata-rata 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *performanc* terhadap perusahaannya.

Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 4,06 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

Tanggapan jawaban kuesioner terhadap pernyataan kelima dari variabel *performance* yang diberikan perusahaan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu yang dijadikan responden sebanyak 35 orang. Dengan pernyataan **“Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti dan penuh dengan tanggung jawab”** dengan nilai rata-rata 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden setuju dalam artian karyawan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Bengkulu baik dalam hal memberikan *performanceterhadap* perusahaannya. Untuk melihat alternatif nilai rata-rata 4,06 tersebut menggunakan Skala Likert 3,41-4,20 yang berarti jawaban responden adalah setuju.

KESIMPULAN

Dari uraian sebelumnya maka diperoleh kesimpulan bahwa responden setuju bahwa *Leadership, Reward dan Punishment*

mempengaruhi *performance* karyawan PT. Thamrin BrothersSentral Yamaha Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Cochran G. William. 1997. *Sampling Techniques*. New York : John Willey & Sons.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Duwi Priyatno. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Febrianti, S. 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, 12(1).
- Fitri, Massuki S. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*.

- Gibson, James L. 1987. *Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, F. Joseph et.al.1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- John, M. Ivancevich. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ke-7*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta*.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidiyah Khikmatul. 2017. *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. Bandung.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Purnama, V, A.2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, S. 2011. *Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.