

**MENGUJI LEADERSHIP, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE****Muhammad Jalari¹, Arif Nugroho Rachman²**^{1,2}STIE Surakarta

Email : muhammadjalari64@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to find out what kind of influence leadership, rewards and punishment have on employee performance at PT. JS Corp Boyolali Indonesia. The aim of this research is to find out whether leadership, reward and punishment simultaneously or partially have a significant effect on employee performance at PT. JS Corp Boyolali Indonesia. This research method uses a quantitative type of research. The population in this study was 100 employees of PT. JS Corp Boyolali Indonesia A3 Handle and Shoulder Strap Parts. The sampling technique in this research was simple random sampling using the Slovin formula with the results obtained, namely 50 respondents. The data collection method uses a questionnaire given directly to respondents. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the F test and t test. Statistical data analysis shows that all items of this research instrument have valid and reliable results. Leadership, reward, and punishment simultaneously have a significant effect on employee performance. Leadership and rewards have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the independent variable punishment has no significant effect on employee performance

Keywords : *leadership, reward, punishment, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seperti apa yang ditimbulkan oleh *leadership, reward, dan punishment* terhadap *employee performance* di PT. JS Corp Boyolali Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah *leadership, reward, dan punishment* secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* di PT. JS Corp Boyolali Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. JS Corp Boyolali Indonesia Bagian *Handle* dan Tali Bahu A3. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dengan hasil yang didapatkan yaitu 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji t. Analisis data statistik menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian ini memiliki hasil yang valid dan reliabel. *Leadership, reward, dan punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. *Leadership* dan

reward berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sedangkan variabel independen *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Kata Kunci : leadership, Reward, Punishment, employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Demikian juga produktivitas perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara sebagai mana dikutip oleh Setyowati (2028) bahwa kinerja merupakan *work result* yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Jadi kinerja karyawan itu sangat penting dan perlu ditingkatkan supaya memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Menurut Wibowo sebagaimana dikutip oleh Anis dan Budi (2019) bahwa Kinerja karyawan merupakan *output* dari serangkaian proses sehari-hari yang dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang baik dan meningkatkan kinerja melalui budaya kerja yang mencakup *behavior*, *discipline*, dan *honesty*.

Sutikno (2014:16), menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leadership*) dalam perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau berbuat seperti yang diharapkan atau diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah kepemimpinan, bila peran pemimpin baik maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang bagus. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dirasa sangat penting karena pemimpin mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang biasa tertuang dalam visi dan misi perusahaan.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal salah satunya adalah memberi *reward* atau penghargaan. Handoko (2013:66), menjelaskan bahwa *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu sutau usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Dari sudut pandang organisasi, *reward* merupakan sarana yang penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, serta sarana mempertemukan berbagai kepentingan dalam organisasi. Pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberikan penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Mangkunegara (2013:110), menjelaskan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar.

PT. JS Corp Boyolali Indonesia sedang mengalami masalah yang berkaitan dengan semangat kerja para karyawan yang mulai menurun. Hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu produktifitas kerja. Masalah tersebut terjadi karena beberapa faktor yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja secara

optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu masalahnya adalah terlalu banyak tugas yang diberikan kepada karyawan dimana pemimpin mengharuskan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan di saat tugas yang lain belum selesai. Masalah lainnya adalah kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan bawahannya sehingga pemimpin tidak bisa mengetahui masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh para karyawan, karyawan juga membutuhkan waktu berdiskusi bertukar pikiran mengenai hal-hal yang bisa membuat mereka semangat dan nyaman bekerja sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan

METODE

Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berbentuk angka atau bilangan. Data penelitian ini berupa hasil pengisian kuisioner yang di dapat dari karyawan PT. JS Corp Boyolali Indonesia, hasil perhitungan dengan rumus.

Adapun jenis dan sumber data dapat dibedakan menjadi 2 antara yaitu data primer merupakan data yang diperoleh secara *survey* lapangan atau langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dan pengukuran dengan membagikan kuisioner. Jadi data primer yang dikumpulkan peneliti dari lapangan adalah dengan melakukan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarkan langsung kepada responden. Informan kunci yang diperlukan oleh peneliti adalah karyawan PT. JS Corp Boyolali Indonesia bagian *Handle*.

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari situs-situs terkait yang telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna internet dan juga diperoleh dari literatur berbagai penulis, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan regresi linier berganda (Sugiyono, 2016:178).

Ghozali (2018:51) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk jumlah sampel sebanyak 50 maka $df = n-2$ atau $50-2= 48$ dan didapatkan nilai kritis r tabel sebesar 0,279. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (*Leadership*)

Leadership (X.1)			
Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,889	0,279	Valid
X1.2	0,854	0,279	Valid
X1.3	0,849	0,279	Valid
X1.4	0,880	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

<i>Reward (X.2)</i>			
Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,423	0,279	Valid
X2.2	0,707	0,279	Valid
X2.3	0,715	0,279	Valid
X2.4	0,777	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment*

<i>Punishment (X3)</i>			
Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,753	0,279	Valid
X3.2	0,745	0,279	Valid
X3.3	0,880	0,279	Valid
X3.4	0,847	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (*employee performance*)

<i>Employee performance (Y)</i>			
Variabel/indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,739	0,279	Valid
Y.2	0,827	0,279	Valid
Y.3	0,704	0,279	Valid
Y.4	0,588	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independent *Leadership*, *reward*, *punishment*, dan variabel dependent kinerja karyawan (*employee performance*), dengan 16 item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel sebesar 0,279. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2018:45-46), menyatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal dan dapat dipercaya. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Leadership (X.1)</i>	4	0,889	Reliabel
<i>Reward (X.2)</i>	4	0,802	Reliabel
<i>Punishment (X.3)</i>	4	0,822	Reliabel
<i>Employee performance</i>	4	0,676	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Hasil pengujian Reliabilitas pada tabel 5 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari *Leadership (X.1)*, *Reward (X.2)*, *Punishment (X.3)*, serta variabel terikat *Employee performance (Y)* masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan /pada analisis selanjutnya.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji ini dilakukan melalui perhitungan regresi yang dideteksi melalui pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Pendekatan ini untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak normal. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan distribusi data normal. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0,263	Berdistribusi normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu $0,263 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *problem* multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerancenya*. Apabila *tolerance value* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Leadership</i>	0,738	1,354	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Reward</i>	0,780	1,283	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Punishment</i>	0,936	1,068	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa *tolerance value* > 0,1 dan *VIF* < 10. *Leadership* memiliki *tolerance value* sebesar 0,738 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,354 < 10, *reward* memiliki *tolerance value* sebesar 0,780 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,283 < 10, *punishment* memiliki *tolerance value* sebesar 0,936 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 1,068 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen (bebas). Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini akan memberikan hasil yang berbeda untuk setiap variabel independen.

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yaitu meregresikan nilai residual (*Abs_res*) dengan masing-masing variabel independen. Model regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tingkat signifikansinya diatas 5%. Hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Keterangan
<i>Leadership</i>	0,122	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,208	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Punishment</i>	0,632	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan hasil uji glejser memberikan koefisien parameter untuk masing-masing variabel independen berada diatas 0,05 sehingga tidak ada yang signifikan. *Leadership* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,122 > 0,05, *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,208 > 0,05 dan *punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,632 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga memenuhi syarat asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *Leadership* (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y).

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	thitung	Sig
(Costant)	9,867	3,313	0,002
Kepemimpinan	0,289	2,621	0,012
<i>Reward</i>	0,155	0,968	0,338

<i>Punishment</i>	-0,025	-0,148	0,883
-------------------	--------	--------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 9 hasil pengolahan data dapat dilihat dalam kolom B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e. Y = 9,867 + 0,289X_1 + 0,155X_2 - 0,025X_3$$

Persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : $a = 9,867$. Hal ini menunjukkan tingkat konstanta adalah tetap sebelum dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel *leadership* (X.1), *reward* (X.2) dan *punishment* (X.3), maka *Employee performance* di PT. JS Corp Boyolali Indonesia adalah tetap sebesar 9,867. $b_1 = 0,289$. Nilai koefisien variabel *leadership* (X.1) bernilai positif sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *leadership* naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu *Employee performance* akan naik pula sebesar 0,289 satuan. $b_2 = 0,155$. Nilai koefisien variabel *reward* (X2) bernilai positif sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *reward* naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu *Employee performance* akan naik pula sebesar 0,155 satuan. $b_3 = -0,025$. Nilai koefisien variabel *punishment* (X3) bernilai negatif sebesar -0,025. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *punishment* naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu *Employee performance* akan menurun sebesar -0,025 satuan.

Uji F (F test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Perumusan hipotesis sebagai berikut : Ho : Variabel *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance* (Y) pada PT. JS Corp Boyolali Indonesia. H1 : Variabel *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance* (Y) pada PT. JS Corp Boyolali Indonesia. Adapun kriteria yang digunakan adalah : Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka Ho diterima, H1 ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka Ho ditolak, H1 diterima. Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ diperoleh angka 2,81. Adapun hasil analisis uji F atau F_{hitung} diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
4,464	2,81	0,008	Berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 4,464. Nilai ini lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 2,81. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Employee performance* (Y) pada PT. JS Corp Boyolali Indonesia.

Uji t (t-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel independen yaitu *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Perumusan hipotesis sebagai

berikut : Ho : Variabel *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance* (Y) pada PT. JS Corp Boyolali Indonesia. H1 : Variabel *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance* (Y) pada PT. JS Corp Boyolali Indonesia. Adapun kriteria yang digunakan adalah : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka Ho diterima, H1 ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka Ho ditolak, H1 diterima. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = (\alpha/2) ; n - k - 1 = (0,05/2) ; 50 - 3 - 1 = 0,025 ; 46$ diperoleh angka 2,013. Adapun hasil analisis uji t atau t_{hitung} diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Leadership</i>	3,564	2,013	0,001	Berpengaruh
<i>Reward</i>	2,388	2,013	0,021	Berpengaruh
<i>Punishment</i>	0,663	2,013	0,510	Tidak berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial (individu) sebagai berikut : Berdasarkan pengujian pada variabel *leadership* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,564 dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Oleh karena itu nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel independen *leadership* (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (Y). Berdasarkan pengujian pada variabel *reward* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,388 dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Oleh karena itu nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, maka Ho ditolak H1 diterima. Artinya bahwa variabel independen *reward* (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (Y). Berdasarkan pengujian pada variabel *punishment* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,663 dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Oleh karena itu nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,510 > 0,05$, maka H1 ditolak dan Ho diterima. Artinya bahwa variabel independen *punishment* (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (Y).

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besaran pengaruh dari variabel independen yaitu *leadership* (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Hasil uji determinan sebagai berikut :

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinan

Adj R ²	Keterangan
0,225	Presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 22,5%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 12 dapat menunjukkan Adj R Square sebesar 0,225 (22,5%). Artinya dari variasi variabel *leadership*, *reward*, dan *punishment* mempunyai pengaruh terhadap variabel *Employee performance* sebesar 22,5%. Sisanya 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah *leadership* berpengaruh terhadap *Employee performance*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mewa Nurfitasari (2016) dan penelitian Redianis, Putra, dan Osin (2020) yang menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis PT. JS Corp Boyolali Indonesia bahwa seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, jadi pemimpin harus bisa menentukan bagaimana kepemimpinan yang dianggap mampu menambah semangat serta motivasi untuk karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah *reward* berpengaruh terhadap *Employee performance*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adhitomo Wirawan (2016) yang menyebutkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis PT. JS Corp Boyolali Indonesia bahwa pemberian *reward* sangat mempengaruhi *Employee performance* di dalam sebuah perusahaan, pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi dapat menambah semangat karyawan untuk bekerja karena mereka merasa dihargai atas apa yang telah mereka berikan untuk perusahaan baik berupa waktu, prestasi, dan loyalitas dari situ karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Hasil dari penelitian ini adalah *punishment* tidak berpengaruh terhadap *Employee performance*. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Adhitomo Wirawan (2016) yang menyebutkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis PT. JS Corp Boyolali Indonesia dalam penerapan *punishment* atau hukuman yang diberikan kepada karyawan tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap *Employee performance*. Dalam hal ini *punishment* hanya berperan sebagai pendorong dalam bekerja lebih giat dan berhati-hati. Dengan adanya *punishment* karyawan diharapkan tidak akan melakukan hal-hal yang dianggap melanggar atau merugikan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini adalah *leadership*, *reward*, dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Employee performance*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulena. S (2021) yang menyatakan bahwa variabel *leadership*, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya menggunakan analisis regresi linier berganda serta uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (Y) PT. JS Corp Boyolali Indonesia. *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (Y) PT. JS Corp Boyolali Indonesia. *Punishment* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (Y) PT. JS

Corp Boyolali Indonesia. *Leadership (X1), reward (X2), dan punishment (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee performance (Y) PT. JS Corp Boyolali Indonesia.*

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan, “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa.” *Journal of Applied Business Administration*. Vol. 2. No. 2. 2026.
- Byars dan Rue, “Strategic Management Planning and Implementation.” *New York: Harper and Row Publisher*, 2013.
- Yukl. Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi ke-5. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT.Indeks, 2015.
- Echols, J.M. dan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Handoko, H.T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF. 2013.
- Harsuko, R. *Aktivitas Utama Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Malang: UB Press. 2017.
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Istifadah, Anissaul dan Santoso, Budi, “Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri SEjati Banyuwangi.” *International Journal of Social Science and Bussiness*, Vol. 3, No. 3, p. 259 – 263, 2019.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mewa Nurfitasari. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Teknik Perkasa.” *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 2. H. 1, 2016.
- Moorhead. dan Griffin, *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Redianis, Putra, Osin. “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia pada Hotel di Kabupaten Badung.” *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*. Vol.15.No.1. 2020.
- Shield Rob. (2016). *The Virtual*. Alih Bahasa: Hera Oktaviani. Yogyakarta: Jala Sutra, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-12, Jilid 1. Bandung: CV. Alfabeta. 2016.
- Sulena. S. “Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana Cabang Palembang.” <https://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/3036> Tanggal Diakses: 18 Mei 2021.
- Sutikno, Sobry M. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok : Holistica, 2014.
- Subroto, Setyowati, “Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.” *Optimal: Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1, 2028.
- Veithzal. R. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.