

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR DI PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK.
CABANG LAMPUNG**

Nur Rohmat Soni Setiawan¹, RZ. Abdul Aziz, S.T.,Ph.D²
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia
nur.2322311008@mail.darmajaya.ac.id , rz_aziz@darmajaya.ac.id

Abstract

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Lampung Branch is a Total Food Solutions company with operational activities that cover all stages of the food production process, from production and processing of raw materials to final products available in the market. The performance of employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Lampung Branch still has a performance assessment that is in the category of partially meeting expectations, which means it has not met expectations. It can be seen from the number of employees as many as 91 employees who have not met expectations in the 2024 assessment. This study aims to determine the Effect of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance with Motivation as a Moderator Variable at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Lampung Branch. The type of research is descriptive quantitative. Data collection was carried out by distributing questionnaires to all employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Lampung Branch. The data analysis method uses MRA. Data processing with SPSS software. The results of the study show that the leadership variable affects employee performance. Giving rewards affects employee performance. Giving punishment affects employee performance. Leadership affects employee performance which is moderated by motivation. Punishment has an effect on employee performance moderated by motivation. Reward has an effect on employee performance moderated by motivation.

Keywords: Leadership, Reward, Punishment, Motivation, Employee Performance

Abstrak

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung merupakan sebuah perusahaan Total Food Solutions dengan kegiatan operasional yang mencakup seluruh tahapan proses produksi makanan, mulai dari produksi dan pengolahan bahan baku hingga menjadi produk akhir yang tersedia di pasar. Kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung masih terdapat penilaian kinerja yang dalam kategori sebagian memenuhi harapan, yang artinya belum memenuhi harapan perusahaan. Terlihat pada jumlah karyawan sebanyak 91 karyawan belum memenuhi harapan pada penilaian tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung. Metode analisis data menggunakan MRA dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS.

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi motivasi. Pemberian punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi motivasi. Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi motivasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemberian Reward, Pemberian Punishment, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang penting dalam kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi. SDM harus dikelola dengan baik dan diberikan perhatian dan dipenuhi segala hak-haknya, dan SDM merupakan sebagai partner seorang pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Khaeruman et al., 2021) mengatakan bahwa terdapat berbagai sumber daya didalam organisasi yang perlu dikelola seperti modal atau uang, teknologi, metode atau strategi dan manusia, SDM merupakan elemen yang sangat penting untuk dikelola dalam organisasi. Karyawan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi dari SDM didalamnya. Sarana dan prasarana penunjang menjadi media bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah sumber daya manusia didalam organisasi tersebut.

Menurut Gibson et al dalam (Silaen et al., 2021), bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2023) bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Forbeshu & Edalmen, 2023) bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain punishment dan reward, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. perusahaan yang memiliki kepemimpinan yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan yang buruk akan memengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk juga.

Kepemimpinan, pemberian reward dan punishment saling berhubungan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga elemen ini bekerja secara sinergis untuk membentuk efektivitas kerja karyawan, dengan tujuan memengaruhi dan mendorong perilaku mereka agar mampu meningkatkan kinerja.

Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja, serta mendukung pengembangan diri. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada kesuksesan karyawan, sementara motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi peluang keberhasilan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar peluang karyawan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya (Sunyoto & Wagiman, 2023).

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja yang meliputi kualitas maupun kuantitas yang berhasil diraih oleh pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu (biasanya per jam) saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban menurut Mangkunegara dalam (Khaeruman et al., 2021). Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman et al., 2021), kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan memanfaatkan kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas pekerjaan dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Silaen et al., 2021), indikator kinerja karyawan meliputi: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerja Sama 5. Pemanfaatan waktu.

Kepemimpinan

Ordway Tead dalam (Mu'ah et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Rauch dan Behling dalam (Mu'ah et al., 2019) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Menurut (Prayudi et al., 2022), Kepemimpinan merupakan seni atau proses dalam memotivasi, memengaruhi, mengkoordinasi, serta memberikan dorongan, arahan, dan bimbingan kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan penuh semangat dan kesadaran, tanpa adanya unsur paksaan. Menurut (Arifin et al., 2019), terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut: 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektif 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Reward

Reward adalah insentif yang diberikan sebagai bentuk kompensasi, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif, menurut Simamora H. dalam (Khaeruman et al., 2021). Menurut Kadarisman dalam (Khaeruman et al., 2021), reward merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan berbagai jenis penghargaan yang diterima individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Sedangkan (Khaeruman et al., 2021) mengatakan bahwa reward, yang berarti ganjaran atau imbalan, adalah stimulasi yang dapat memberikan kepuasan dan memperkuat perilaku tertentu dengan menciptakan variabel yang mendorong pengulangan tindakan tersebut. Ganjaran ini dapat berbentuk positif, dikenal sebagai penghargaan atau imbalan, yang diberikan atas pencapaian atau prestasi seseorang. Indikator *reward* menurut (Khaerumam et al,2021) adalah sebagai berikut: 1. Gaji dan upah 2. Tunjangan 3. Insentif.

Punishment

Menurut Abu dan Supriyono (2013) dalam (Ismah et al., 2023), Punishment adalah suatu tindakan yang diterapkan untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dalam waktu yang singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Indikator yang digunakan dalam hal ini adalah preventif dan represif. Menurut Mangkunegara (2021) punishment merupakan hukuman atau ancaman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, menjaga kepatuhan terhadap peraturan, serta memberikan pembelajaran kepada pelaku pelanggaran. Menurut (Rivai, 2014) terdapat tiga indikator punishment, yaitu: 1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat.

Motivasi Kerja

(Khaeruman et al., 2021), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah keinginan, dorongan, dan penggerak dalam diri seseorang yang berkaitan dengan faktor psikologis manusia. Hal ini mencerminkan sikap, kebutuhan, dan tingkat kepuasan individu. Sementara itu, dorongan yang berasal dari luar diri seseorang biasanya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Muhfizar et al., 2021), motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Sementara itu, dalam lingkungan kerja, motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu atau kelompok untuk

melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori hirarki kebutuhan Maslow dalam (Muhfizar et al., 2021) terdapat lima hirarki kebutuhan, yaitu: 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari sampel atau populasi penelitian dianalisis secara kuantitatif dengan metode statistik yang sesuai.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung yaitu sebesar 223 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus Slovin dalam (Sugiyono, 2016). Jadi, total jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penulis menggunakan teknik Nonprobability Sampling dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari nilai Alpha yaitu 0,005. Dengan demikian seluruh item Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X2)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
-----------------	-----	-------	---------	------------

Pernyataan 1	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Pemberian Reward (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha dimana nilai Sig yaitu 0,000 dan nilai Alpha yaitu 0,005. Dengan demikian seluruh item Pemberian Reward dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment* (X3)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada table hasil uji validitas variabel Punishment (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Punishment. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha dimana nilai Sig yaitu 0,000 dan nilai Alpha yaitu 0,005. Dengan demikian seluruh item Punishment dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Karyawan* (Y)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,005	Sig .Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha dimana

nilai Sig yaitu 0,000 dan nilai Alpha yaitu 0,005. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,005	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.15 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (Z) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha dimana nilai Sig yaitu 0,000 dan nilai Alpha yaitu 0,005. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan	0,846	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Pemberian Reward</i>	0,706	0,6000 - 0,7999	Tinggi
<i>Punishment</i>	0,834	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,792	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Motivasi	0,878	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai cronbach's alpha variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,846 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Pemberian Reward (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,706 dengan tingkat reliabel tinggi, Punishment (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,834 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,792 yang artinya tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,878 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kepemimpinan	0,111	0,05	Sig > alpha	Normal
<i>Pemberian Reward</i>	0,211	0,05	Sig > alpha	Normal
<i>Punishment</i>	0,500	0,05	Sig > alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,060	0,05	Sig > alpha	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel Hasil Kolmogorov-Smirnov Sampel signifikansi Kepemimpinan (X1) sebesar $0,111 > 0,05$, Pemberian Reward (X2) sebesar $0,211 > 0,05$, Punishment (X3) sebesar $0,500 > 0,05$ sedangkan Kinerja karyawan sebesar $0,060 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua data kelompok berdistribusi normal.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kepemimpinan	0,311	0,05	Sig>alpha	Normal
<i>Pemberian Reward</i>	0,201	0,05	Sig>alpha	Normal
<i>Punishment</i>	0,670	0,05	Sig>alpha	Normal
Motivasi	0,360	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel Hasil Kolmogorov-Smirnov Sampel signifikansi Kepemimpinan (X1) sebesar $0,311 > 0,05$, Pemberian Reward (X2) sebesar $0,201 > 0,05$, Punishment (X3) sebesar $0,670 > 0,05$ sedangkan Motivasi Kerja sebesar $0,360 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua data kelompok berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,089	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Pemberian Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,056	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,226	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	0,084	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Pemberian Reward</i> terhadap Motivasi Kerja	0,074	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Punishment</i> terhadap Kinerja Motivasi Kerja	0,119	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari hasil peSigan linieritas pada table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,089$ lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Pemberian Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,056$ lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Punishment (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,226$ lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,084$ lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Pemberian Reward (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,074$ lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Punishment (X3) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar $0,119$ lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
----------	-----------	-----	------------

Kepemimpinan	0,278	3,596	Bebas gejala multikolienieritas
<i>Pemberian Reward</i>	0,545	1,835	Bebas gejala multikolienieritas
<i>Punishment</i>	0,262	3,813	Bebas gejala multikolienieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan table menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Kepemimpinan, Pemberian Reward dan Punishment yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,276	3,621	Bebas gejala multikolienieritas
<i>Pemberian Reward</i>	0,481	2,080	Bebas gejala multikolienieritas
<i>Punishment</i>	0,257	3,895	Bebas gejala multikolienieritas
Motivasi Kerja	0,733	1,365	Bebas gejala multikolienieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Kepemimpinan, Pemberian Reward, Punishment dan Motivasi Kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Persaman Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	14,671
Kepemimpinan	0,331

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:
 $Y = 14,671 + 0,331 X_1$

Tabel hasil persamaan Coefficient Variabel Kinerja Karyawan sebesar 14,671 satu satuan jika jumlah variabel Kepemimpinan tetap atau sama dengan nol (0).

Tabel 11. Hasil Persaman Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	12,825
<i>Punishment</i>	0,699

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:
 $Y = 12,825 + 0,699 X_3$

Tabel Variabel Kinerja Karyawan sebesar 12,825 satu satuan jika jumlah variabel Punishment tetap atau sama dengan nol (0)

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Punishment (X3) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,699.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil dari Uji F yang terdapat pada tabel 12 ANOVA diperoleh koefisien signifikan menunjukkan nilai signifikan 0,000 dengan nilai Alpha 0,05. Artinya Sig 0,000 < 0,05 dan F hitung > F tabel dan bermakna bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	175.386	6	29.231	1176.619	.000 ^b
Residual	1.143	46	.025		
Total	176.528	52			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji T

Tabel 13. Hasil Uji T

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan	0,013	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Pemberian Reward	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Punishment	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

- Hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a1} diterima dan menolak H_{01} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini adalah Pemberian Reward. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a2} diterima dan menolak H_{02} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini adalah Punishment. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka jawaban hipotesis yaitu H_{a3} diterima dan menolak H_{03} yang menyatakan bahwa Punishment terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung, karena berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig sebesar 0,013 dengan nilai Alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig (0,013) lebih besar dari nilai Alpha (0,05), Maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Sehingga pemimpin di

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina et al., 2024; Firdaus & Hakim, 2020; Forbeshu & Edalmen, 2023; Putri & Aziz, 2024; Sitompul et al., 2024; Tiara, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung, karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien Sig sebesar 0,000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05), maka Ha2 diterima dan H02 ditolak. Artinya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung telah menerapkan sistem pemberian reward kepada karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2023; Azzahra & Barry, 2024; Forbeshu & Edalmen, 2023; Putri & Aziz, 2024; Tiara, 2023) menyatakan juga bahwa Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Punishment (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil peneilitan bahwa pemberian punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung, karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien Sig sebesar 0.000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05), maka Ha3 diterima dan H03 ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung telah menerapkan sistem pemberian punishment kepada karyawan yang telah melanggar ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2023; Azzahra & Barry, 2024; Forbeshu & Edalmen, 2023; Putri & Aziz, 2024; Tiara, 2023) yang menyatakan bahwa variabel punishment dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil peneilitan bahwa motivasi mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung, karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -3,351 dengan koefisien Sig sebesar 0,002 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05), maka Ha4 diterima dan H04 ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingganya motivasi dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina et al, 2024) bahwa variabel motivasi mampu memoderasi kepemimpinan.

Pengaruh Pemberian Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil peneilitan bahwa motivasi mampu memoderasi reward terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung, karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,890 dengan koefisien Sig sebesar 0,006 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig (0,006) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05), maka Ha5 diterima dan H05 ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka reward yang didapat akan semakin tinggi.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Azzahra & Barry, 2024) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu memoderasi reward terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment (X3) Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil peneilitan bahwa motivasi mampu memoderasi reward terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung, karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 35.755 dengan koefisien Sig sebesar 0,000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin tinggi motivasi maka dapat mengurangi punishment yang didapat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra & Barry, 2024) menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu memoderasi punishment secara signifikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
2. Pemberian Reward (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
3. Pemberian Punishment (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
4. Motivasi Kerja (Z) dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
5. Motivasi Kerja (Z) dapat memoderasi pengaruh pemberian reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.
6. Motivasi Kerja (Z) dapat memoderasi pemberian pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cabang Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi. (2018). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (p. 79). Deepublish.
- [3] Agustina, G., Hartanto, Hidayati, U., Munizo, M., & Ainun, W. O. N. (2024). Peran Motivasi Sebagai Moderasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(02).
- [4] Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 249-259.
- [5] Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- [6] Azzahra, G., & Barry, R. R. (2024). The Impact Of Reward And Punishment Mechanisms

- On Employee Performance: The Mediating Role Of Work Motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 11(2), 1382-1390.
- [7] Firdaus, M., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 115-121.
- [8] Forbeshu, C., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 231-240.
- [9] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hutahaeen, W. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. *Ahlimedia Press*.
- [11] Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 303-311.
- [12] Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus. CV. AA. RIZKY
- [13] Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80-98.
- [14] Mu'ah, Indrayani, T. I., Masram, & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. PT RajaGrafindo Persada.
- [15] Muhfizar, Saryanto, Rudiyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampagau, H. R. D., & Rochmi, A. (2021). Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- [16] Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*. UMA Press.
- [17] Putri, E. D., & Aziz, R. A. (2024). Analisis Pengaruh Kemepimpinan, Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(7).
- [18] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Maharini, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., SAtriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. *In Penerbit Widina Persada Bandung*.
- [19] Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, P. A., & Purba, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1), 131-143.
- [20] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke- 24. Alfabeta.
- [21] Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja. CV. Eureka Media Aksara.
- [22] Tiara, D. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 By Pass Padang. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 1(1), 219-232.
- [23] Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.