

Pengaruh Kepemimpinan Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung

Siti Noer Indriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Jalan Cibogo Indah III Kota Bandung

siti10120395@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 14 December 2023; Received in revised form 18 December 2023; Accepted 1 January 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Indriani, S. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1144-1154.

Abstrak:

Industri perhotelan sangat kompetitif sehingga perusahaan yang bergerak di bidang ini perlu memberikan pelayanan terbaik kepada tamunya. Suatu perusahaan harus mempunyai keunggulan dan keunikan dibandingkan kompetitornya. Berikut ini adalah tujuan penelitian untuk memahami dan mengevaluasi bagaimana pengaruh kepemimpinan dan punishment terhadap hasil kerja karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Menggunakan program software SmartPLS 4.0 untuk analisis data penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung secara signifikan dipengaruhi oleh variabel punishment, sedangkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kinerja karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung secara signifikan negatif karena pengaruh kepemimpinan secara parsial. Kinerja karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh punishment.

Keywords : Kepemimpinan, Punishment, dan Kinerja

Pendahuluan

Mengingat betapa kompetitifnya sektor perhotelan, bisnis yang beroperasi di dalamnya harus memberikan layanan terbaik kepada klien mereka, terutama di tengah wabah Covid-19, sangat sedikit klien yang datang. Pada saat itu perusahaan hanya memikirkan bagaimana cara bertahan di masa pandemi. Untuk bertahan dari pandemi ini, perusahaan melakukan yang terbaik untuk semua orang. Untuk berjuang pasca pandemi, kita sangat memerlukan nilai-nilai yang diperjuangkan. Suatu perusahaan harus mempunyai keunggulan dan keunikan dibandingkan kompetitornya. Salah satunya keunggulan dan keunikan di sdmnya sendiri.

Menurut Mangkunegara, kinerja seseorang adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan kewajiban mereka. Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan seluruh aktivitas hotel untuk tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu. Kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dan punishment. Jika jumlah karyawan di perusahaan bisa bertambah atau berkurang karena sebab ini.

Pembukaan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung pada awal Desember 2000, yang pertama kali dijalankan sebagai unit bisnis kementerian pariwisata di bawah arahan PT Brata Jaya Utama, memungkinkannya untuk berkembang. Karang Setra Hotel & Cottages Bandung secara resmi dibuka sebagai hotel bintang 3 di Bandung pada tanggal 22 Maret 2002 dengan total karyawan saat itu sebanyak 74 orang. Karang Setra Hotel & Cottages Bandung mengharapkan kinerja tinggi dari karyawannya di segala aspek. Oleh karena itu, diharapkan seluruh pegawai dapat bekerja sebaik dan semaksimal mungkin.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung

Bulan	Total Karyawan	Karyawan Yang Terlambat > 3 Hari	Disiplin	Persentase Kedisiplinan
Januari	74	32	42	57%
Februari	74	32	42	57%
Maret	82	33	49	60%
April	74	31	43	58%
Mei	75	33	42	56%
Juni	81	29	52	64%
Juli	77	36	41	53%
Agustus	77	35	42	55%
September	77	35	42	55%
Oktober	74	37	37	50%
November	74	35	39	53%
November	74	35	39	53%
Total				100%

Sumber: Data Karang Setra Hotel & Cottages Bandung

Dari tabel diatas, kedisiplinan pegawai mengalami peningkatan dan penurunan pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Karena banyaknya pegawai yang terlambat, maka tingkat kedisiplinan menurun dari 64% pegawai yang sebelumnya disiplin pada bulan Juni. Kemudian turun menjadi 53% karyawan pada bulan Juli dan November. Penegakan punishment di Karang Setra Hotel & Cottages Bandung dapat dikatakan tidak berhasil.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Tanpa kinerja yang baik dari karyawan perusahaan akan sulit bertumbuh dan berkembang. Maka kinerja dari setiap karyawan sangat dibutuhkan. Dalam KBBI kinerja diartikan sebagai sebuah pencapaian atau prestasi yang pernah dilakukan atau diperoleh seseorang. Kinerja mengacu pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai karyawan selama periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan hak mereka.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja seseorang adalah hasil dari suatu upaya yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang dilakukan dengan waktu, kesungguhan, kecakapan, dan pengalaman. Sedangkan menurut Riani, kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas pekerjaan yang dihasilkannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kepemimpinan

Tenner dan Detro, Robin, Hasibuan, dan Umar secara umum menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh manajer untuk menanamkan keinginan kepada bawahan untuk berkolaborasi dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan kepemimpinan, seperti yang didefinisikan oleh Hemphill dan Coons, adalah perilaku seseorang yang memandu sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk melaksanakan langkah tersebut, pemimpin menggunakan prinsip, nilai, etika, dan keahlian yang telah diberikan kepadanya untuk mengimplementasikan berbagai aspek gaya kepemimpinannya.

Menurut Noor, kepemimpinan bukan hanya tentang memimpin orang, tetapi juga memimpin melalui perubahan, menetapkan arah dengan mengembangkan visi masa depan, mengkomunikasikan visi tersebut, dan menginspirasi orang untuk mencapai tujuan organisasi. Ini tentang menyatukan orang-orang.

Punishment

Mangkunegara menyatakan yang melanggar kebijakan dapat diancam dengan hukuman dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut argumen Shadily dan Echols, kata "punishment" berasal dari

bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Mengenai temuan Yanuar, Ahmadi dan Uhbyati mendefinisikan punishment sebagai tindakan yang disengaja untuk menyebabkan rasa sakit fisik dan spiritual kepada seseorang karena kesalahan atau pelanggaran mereka.

Berdasarkan beberapa sudut pandang yang diungkapkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hukuman adalah tindakan tidak menyenangkan yang mengambil bentuk sanksi atau hukuman yang sengaja diterapkan pada karyawan agar tidak terulang kembali.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang dipakai adalah desain penelitian kuantitatif deskriptif dimana desain ini bisa mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data yang telah dikumpulkan oleh sampel. Kuisisioner dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk pengujian hipotesis dengan 44 sampel. Analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan software SmartPLS 4.0.

SEM (Structural Equation Modeling)

Metode Partial Least Square (PLS) digunakan dalam penyelidikan ini. PLS didefinisikan model persamaan untuk Structural Equation Modeling (SEM) yang didasarkan pada komponen atau varian. Menurut Ghozali, PLS adalah strategi pengganti yang mengubah pendekatan varian dari strategi SEM berbasis kovarians. Tujuan PLS adalah untuk membantu para peneliti dalam mencapai tujuan prediksi mereka. Variabel laten didefinisikan oleh model formal sebagai kumpulan indikator linier. Berdasarkan model internal dan eksternal yang ditetapkan, estimasi bobot digunakan untuk menghasilkan komponen penilaian variabel laten. Hasilnya mewakili varians sisa dari variabel terikat kondisi model SEM-PLS harus dipenuhi agar data dapat digunakan dalam analisis PLS. Ukuran sampel, skala pengukuran, nilai yang hilang, dan bentuk distribusi data adalah beberapa fitur yang harus diperhatikan. Kuantitas pengamatan parsial (nilai yang hilang) yang terkandung dalam data peneliti harus diketahui olehnya. Selain itu, skala nominal yang memberikan identifikasi model tidak boleh digunakan ketika menilai variabel laten endogen (Haryono, 2016).

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Untuk menjamin penggunaan pengukuran maka dilakukan analisis model untuk memastikan bahwa pengukuran valid dan reliabel. Dengan PLS, uji untuk ekstrak varians rata-rata (AVE), validitas diskriminan, dan validitas konvergen digunakan untuk menilai validitas konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai seberapa konsisten alat ukur menggunakan konsep pengukurannya. Konsistensi tanggapan responden yang tidak patuh juga dapat dievaluasi menggunakan metode ini. Jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan konstan atau konsisten dari waktu ke waktu, maka instrumen tersebut dianggap efektif. Composite reliability yang tak tergoyahkan dan strategi Cronbach's alpha (Hartono & Willy, Concepts and Applications of PLS for Observational Inquire about, 2014). Menghubungkan variabel laten dan indikatornya ditetapkan dengan menganalisis model ini.

Uji Convergent Validity

Convergent validity merupakan pengukuran menggunakan model indeks reflektif, dan evaluasinya tergantung pada seberapa baik skor item atau komponen berkorelasi dengan skor konstruk yang dihitung dengan software SmartPLS. Suatu ukuran refleksivitas dikatakan tinggi jika mempunyai korelasi sebesar 0,70 atau lebih tinggi dengan struktur yang diukur. Meskipun demikian, nilai cross loading dalam kisaran 0,5 hingga 0,60 dianggap memadai untuk penelitian yang dilakukan selama fase awal pengembangan skala pengukuran (Chin, 1998; Ghozali, 2006).

Uji Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pendekatan pengukuran yang menggunakan indikator refleksi dan mengevaluasinya sesuai dengan pemuatan timbal balik pengukuran dan konstruksi. Sebuah konstruk laten dikatakan memprediksi ukuran blok lebih akurat daripada yang lain jika korelasi antara item pengukuran dan satu konstruk lebih tinggi daripada konstruk lainnya. Membandingkan akar kuadrat varians rata-rata yang diekstraksi adalah metode tambahan untuk mengevaluasi validitas diskriminan (AVE). Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model, maka konstruk tersebut dikatakan mempunyai nilai validitas diskriminan yang baik. Ukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas skor komponen variabel laten, dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan reliabilitas komposit. Disarankan agar nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981; Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas

Ghozali (2015) menyatakan bahwa reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* adalah dua jenis skala yang dapat digunakan untuk menganalisis ukuran konstruk. Reliabilitas komposit dapat digunakan untuk mengukur nilai ketergantungan asli konstruksi di samping hal-hal lain, sesuai untuk menghitung konsistensi internal konstruk (Hartono & Willy, Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris, 2014). Konstruk dianggap memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika ukuran ini mendekati 0,70. Cronbach's alpha adalah sarana untuk menilai keandalan melalui penguatan hasil keandalan komposit. Nilai keandalan sebuah konstruk dapat diukur dengan menggunakan cronbach's alpha untuk menemukan batas bawahnya. Skor cronbach's alpha lebih dari 0,7 menunjukkan keandalan variable.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Menggambar pada teori substantif, model dalam menjelaskan bagaimana variabel laten berhubungan satu sama lain. Memeriksa model struktural dimulai dengan menentukan seberapa penting hubungan antara variabel dan konstruk. Kekuatan koneksi antara komponen ditunjukkan oleh koefisien jalur, yang memberikan bukti untuk ini. Koefisien rute, juga dikenal sebagai tanda atau arah, perlu selaras dengan teori yang diusulkan. Signifikansi ini dapat ditentukan dengan memeriksa hasil uji convergent validity yang diturunkan dari prosedur bootstrapping atau resampling (Haryono, 2016). Pentingnya koefisien parameter rute struktural serta R-square untuk konstruksi dependen, pengujian outer model dan inner model untuk variabel prediktif digunakan untuk menilai model struktural.

Uji R-squared

Dampak signifikan variabel laten tertentu yang independen dari variabel laten dependen dapat ditentukan dengan memeriksa perubahan nilai R-squared (Ghozali, 2015). Kekuatan model ditunjukkan oleh nilai R-squared masing-masing 0.75, 0.50, dan 0.25. Temuan PLS dari R-square menunjukkan seberapa banyak varians yang ada dalam konstruksi yang dijelaskan model (Ghozali, 2015).

Uji Q-squared

Kemampuan estimasi model dan parameternya untuk menghasilkan nilai pengamatan diukur dengan Q-squared. Menurut Cin (1998) dan Ghozali (2015), sebuah model dianggap relevan secara prediktif jika nilai Q-squared lebih besar dari 0, dan tidak relevan secara prediktif jika kurang dari 0. Nilai Q-square dari 0.02, 0.15, dan 0.35 menyiratkan nilai afiliasi prediktif yang lemah, sedang, dan kuat.

Uji Goodness of Fit (GoF)

Indeks kesesuaian keseluruhan kriteria indeks goodness of fit kadang-kadang dikenal sebagai indeks GoF, berevolusi dalam (Ghozali, 2015) oleh (Tenenhaus et al.2014). Metrik ini dikembangkan untuk menilai metrik struktural dan pengukuran prediksi model normal dasar. Nilai-nilai GoF tersebut terletak di antara 1 dan 0, dan terjemahan dari nilai-nilai ini adalah 0.1 (GoF kecil), 0.25 (GoF sedang), dan 0.36 (GoF besar (Wetzels et al., 2009) (Yamin & Kurniawan, 2011).

Hasil Penelitian

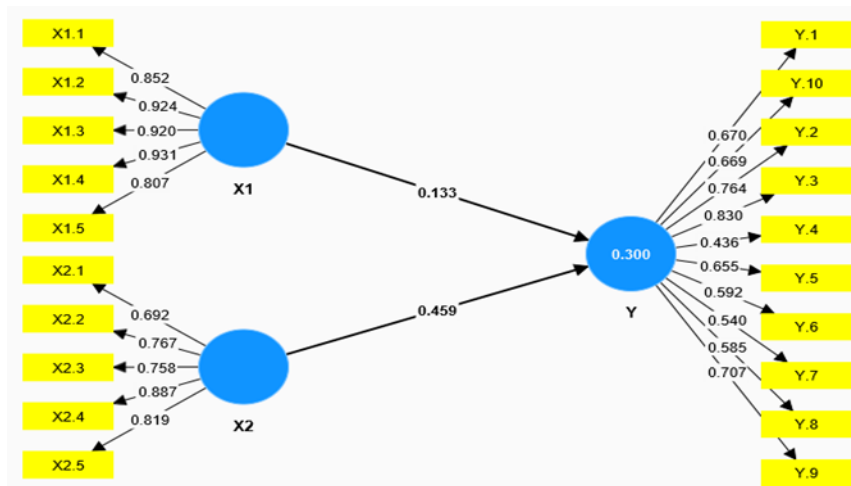
Pengujian Outer Model

Tiga kondisi untuk memenuhi kriteria mengevaluasi outer model menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan teknik reliabilitas komposit dari metode analisis Partial Least Square (PLS).

Uji Convergent Validity

Covergent validity dinilai antara suatu indikator dengan variabel laten menggunakan model penilaian indikator rekursif yang dievaluasi sesuai dengan penentuan program PLS tentang hubungan antara skor item dan skor konstruk. Jika nilai loading factor indikasi lebih besar dari 0,7, itu dianggap memenuhi syarat. Di sisi lain, nilai loading factor mulai dari 0,5 hingga 0,60 dianggap memadai untuk penelitian yang dilakukan selama fase awal pengembangan skala pengukuran (Chin, 1998; Ghozali, 2006). Akibatnya, > 0,5 digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas konvergen untuk setiap item adalah sebagai berikut:

Jika nilai loading factor indikasi lebih besar dari 0,7, itu dianggap memenuhi syarat. Di sisi lain, nilai loading factor mulai dari 0,5 hingga 0,60 dianggap memadai untuk penelitian yang dilakukan selama fase awal pengembangan skala pengukuran (Chin, 1998; Ghozali, 2006). Akibatnya, >0,5 digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas konvergen untuk setiap item adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Outer Model Sebelum Modifikasi

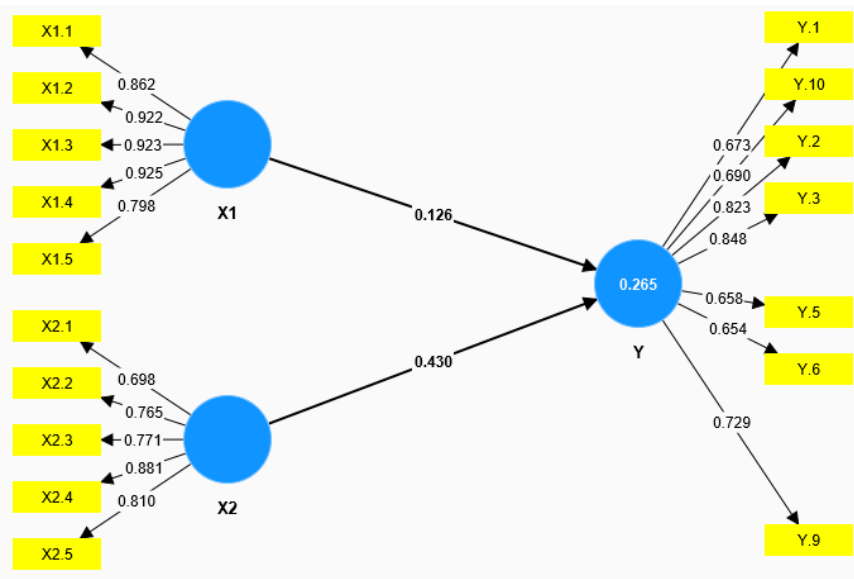
Informasi tabel diatas, 19 dari 20 total item memiliki nilai loading factor lebih dari 0,5. Tabel berikut memberikan informasi lebih lanjut tentang data konstruk untuk setiap variabel:

Tabel 2 Nilai Loading Factor Sebelum Modifikasi

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.852
	X1.2	0.924
	X1.3	0.920
	X1.4	0.931
	X1.5	0.807
Punishment (X2)	X2.1	0.692
	X2.2	0.767
	X2.3	0.758
	X2.4	0.887
	X2.5	0.819
Kinerja (Y)	Y.1	0.670
	Y.10	0.669
	Y.2	0.764
	Y.3	0.83
	Y.4	0.436
	Y.5	0.655
	Y.6	0.592
	Y.7	0.540
	Y.8	0.585
	Y.9	0.707

Sumber: Loading Factor, 2024

Berdasarkan table diatas terdapat 1 item dalam kinerja yang nilainya dibawah 0,5 yaitu Y.4, tetapi untuk memperbaiki nilai tersebut ada beberapa item yang harus dieliminasi. Berikut adalah hasil setelah dilakukan eliminasi pada beberapa item maka hasilnya ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2 Outer Model Setelah Modifikasi

Sebagai hasil dari modifikasi yang digambarkan pada gambar di atas, semua item dengan nilai loading factor kurang dari 0,5 telah dihilangkan. Hasil dari mengevaluasi kembali setiap kepemimpinan, punishment, dan kinerja ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 3 Nilai Loading Factor Sesudah Modifikasi

Konstruk	Kode Item	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.862	Valid
	X1.2	0.922	Valid
	X1.3	0.923	Valid
	X1.4	0.925	Valid
	X1.5	0.798	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0.698	Valid
	X2.2	0.765	Valid
	X2.3	0.771	Valid
	X2.4	0.881	Valid
	X2.5	0.810	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.673	Valid
	Y.10	0.690	Valid
	Y.2	0.823	Valid
	Y.3	0.848	Valid
	Y.5	0.658	Valid
	Y.6	0.654	Valid
	Y.9	0.729	Valid

Sumber: Loading Factor, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas hasil modifikasi outer model, semua item memenuhi kriteria validitas konvergen ketika loading factor lebih dari 0,5. Disimpulkan semua variabel itu valid.

Uji AVE

Jika ada perbedaan yang lebih besar antara korelasi dengan dua konstruk dalam model dan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk, model memiliki validitas diskriminan yang sangat baik. Nilai AVE dan akar kuadratnya dalam penyelidikan ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.787
Punishment (X2)	0.620
Kinerja (Y)	0.531

Sumber: Average Variance Extracted (AVE), 2024

Diketahui bahwa tabel diatas adalah hasil modifikasi dan hasil dari AVE sudah diatas 0,5 semua. Setelah adanya modifikasi Convergent validity bisa dikatakan sudah memiliki diskriminann yang baik. Pada penelitian ini AVE masing-masing konstruk sudah diatas 0,5.

Uji *Discriminant Validity*

Apabila variabel dalam uji validitas diskriminan yang menggunakan cross loading memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan korelasi variabel lain, maka indikator tersebut dianggap memenuhi kriteria uji validitas diskriminan. Ini mewakili nilai masing-masing indikator.

Tabel 5 *Cross Loading*

Item	Kepemimpinan (X1)	Punishment (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.862	0.456	0.320
X1.2	0.922	0.559	0.425
X1.3	0.923	0.613	0.400
X1.4	0.925	0.511	0.224
X1.5	0.798	0.403	0.184
X2.1	0.474	0.698	0.476
X2.2	0.328	0.765	0.269
X2.3	0.401	0.771	0.357
X2.4	0.565	0.881	0.428
X2.5	0.477	0.810	0.383
Y.1	0.229	0.286	0.673
Y.10	0.202	0.339	0.690
Y.2	0.193	0.18	0.823
Y.3	0.267	0.427	0.848
Y.5	0.417	0.396	0.658
Y.6	0.293	0.462	0.654
Y.9	0.211	0.292	0.729

Sumber: Sumber: Cross Loading, 2024

Menurut tabel sebelumnya, nilai cross loading setiap item terhadap konstraknya sudah menunjukkan validitas diskriminan yang sangat baik, yang berarti bahwa indikator dalam blok konstruk berkinerja lebih baik daripada indikator di blok lain.

Uji *Composite Reliability*

Reliabilitas komposit dari indikator blok yang digunakan untuk menguji konstruk dapat digunakan untuk menilai konstruk atau ketergantungan variabel. Tabel berikut menyajikan hasil output PLS untuk nilai keandalan komposit:

Tabel 6 *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Kepemimpinan (X1)	0.949
<i>Punishment (X2)</i>	0.890
Kinerja (Y)	0.887

Sumber: Composite Reliability, 2024

Nilai composite reliability untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,7, seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan batasan nilai yang diperlukan, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruksi memiliki ketergantungan yang dapat diterima.

Uji *Cronbach's Alpha*

Dalam SmartPLS, batas bawah nilai ketergantungan konstruksi ditentukan menggunakan cronbach's alpha. Saat menguji ketergantungan konstruksi dengan peralatan penelitian, cronbach's alpha dianggap sebagai pilihan yang lebih baik. Apa pun dengan peringkat lebih tinggi dari 0,60 dianggap dapat diandalkan.

Tabel 7 *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's alpha</i>
Kepemimpinan (X1)	0.934
<i>Punishment (X2)</i>	0.847

Kinerja (Y)	0.849
-------------	-------

Sumber: Cronbach's alpha, 2024

Mengingat bahwa pengukur konstruk valid dari semua indikator, tabel di atas dengan cronbach's alpha pada konstruk di atas 0,6 mendukung klaim ini. Menurut batas nilai yang diperlukan, dapat dikatakan bahwa semua struktur memiliki ketergantungan yang baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dengan melihat hubungan antara variabel independen dan dependen di beberapa fase, model dalam membantu menganalisis pengaruh dan hubungan antara konstruk. Tahapan pengujian untuk analisis model struktural adalah sebagai berikut:

Uji Collinearity Statistics (VIF)

Jika nilai konstruk VIF kurang dari $0,30$, itu dianggap baik dan positif. Nilai positif tidak ada dalam tanda terima jika VIF melebihi itu. Tabel berikut menampilkan konstruksi VIF:

Tabel 8 Collinerity Statistic (VIF)

Konstruk	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1.527	Tidak terjadi multikolinearitas
Punishment (X2)	1.527	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Collinerity Statistics (VIF), 2024

Data yang disajikan di atas menunjukkan bahwa uji statistik kolinearitas (VIF) terhadap kinerja karyawan di Karang Setra & Cottages Hotel tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komponen apa pun. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada multikoloneritas antara variabel dan konstruksi lain selama seluruh penyelidikan.

R-Square Adjusted

Uji R-square menghasilkan temuan berikut, yang digunakan untuk menghitung hubungan antara variabel laten independen dan dependen:

Tabel 9 R-Squared

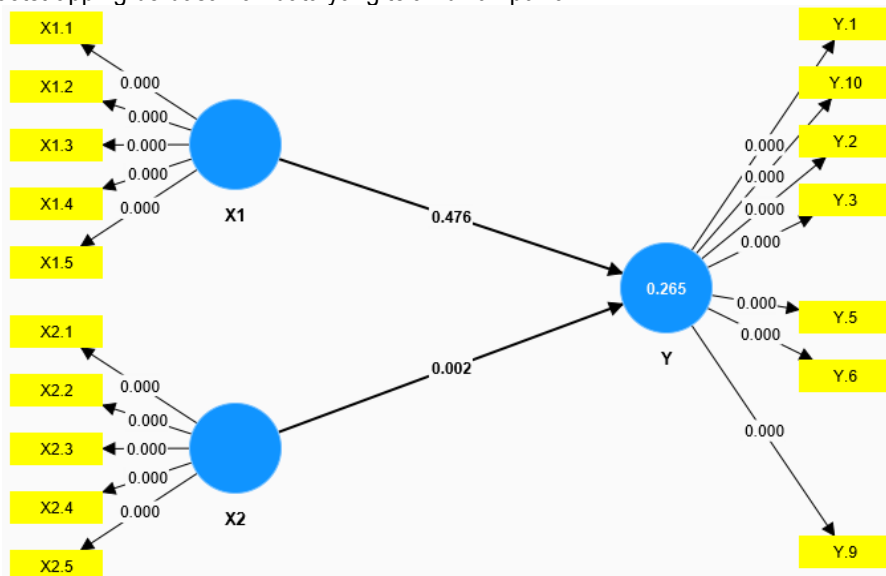
Konstruk	R-Square
Kinerja (Y)	0.229

Sumber: R-Square, 2024

Nilai R-Square untuk variabel kinerja adalah 0,229, seperti yang dapat dilihat pada tabel terlampir. Nilai menunjukkan bahwa ada kelemahan dalam model. Singkatnya, kepemimpinan dan punishment mampu menjelaskan kinerja sebesar 22% saja dan 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk konstruk variabel penelitian ini seperti, budaya organisasi, reward, kepuasan kerja, dan masih banyak lainnya.

Hasil Bootstrapping

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan bisa dilakukan dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Melalui tes ini, isu dalam penelitian dimaksudkan untuk dikurangi. Ini adalah hasil yang dapat digunakan dengan pendekatan bootstrapping berdasarkan data yang telah dikumpulkan:



Gambar 3 Hasil Bootstrapping

Terbukti dari gambar di atas bahwa nilai T-Statistic dan P-Value diperiksa untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini. Jika P-Value kurang dari 0,05 dan T-Statistic lebih dari 1,96, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hasil uji hipotesis beserta P-Value ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 *Path Coefficients*

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistic	P Values
Kepemimpinan-Kinerja	0.126	0.125	0.177	0.712	0.476
Punishment-Kinerja	0.430	0.90	0.141	3.055	0.002

Sumber: *Path Coefficients*, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menggunakan uji dengan T-Value 1,96 dan P-Value sebesar 0,05 (chin, 1998). Dengan skor T-Statistic 0,712 dan nilai P-Values 0,476, temuan uji konstruk kepemimpinan menunjukkan ada berdampak pada kinerja. Ada lebih dari 0,05 nilainya. Akibatnya, ada dampak tetapi tidak signifikan yang terlihat dari hipotesis penelitian terhadap produktivitas karyawan Karang Setra & Cottages Hotel.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja

Menggunakan uji dengan T-Value 1,96 dan P-Value sebesar 0,05 (chin, 1998). Kinerja dipengaruhi oleh temuan uji konstruksi hukuman, yang menampilkan nilai T-Statistic 3,055 dan nilai P-Value 0,002. Ada kurang dari nilai 0,05. Kinerja karyawan Karang Setra & Cottages Hotel dengan demikian dipengaruhi secara signifikan oleh premis penelitian ke tingkat yang agak berarti.

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung**

Penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah kepemimpinan memiliki dampak substansial terhadap kinerja anggota karyawan Karang Setra & Cottages Hotel. Akan menjadi lebih jelas bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi kepemimpinan ketika seseorang pemimpin memberikan tugas kepada karyawan.

Berdasarkan P-Value 0,05 dan T-Values 1,96 yang ditemukan melalui pengujian (chin, 1998). Kinerja terpengaruh oleh hasil uji konstruk kepemimpinan, yang memiliki nilai T-Statistic 0,712 dan nilai P-Value 0,476. Hasil ini lebih besar dari 0,05 adalah nilainya. Kinerja karyawan Karang Setra & Cottages Hotel dengan demikian dipengaruhi tetapi tidak signifikan oleh premis penelitian.

T-Value 1,96 dan P-Value 0,05 digunakan dalam pengujian, menurut temuan (chin, 1998). Dengan skor T-Statistic 0,712 dan P-Value 0,476, temuan uji konstruk kepemimpinan menunjukkan bahwa kinerja itu penting tetapi tidak signifikan. Akibatnya, hipotesis penelitian ini memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Karang Setra & Cottages Hotel secara parsial.

Skor persentase tertinggi pada pemimpin Karang Setra Hotel & Cottages Bandung memiliki ketegasan sebanyak 175. Pemimpin Karang Setra Hotel & Cottages Bandung memiliki keberanian sebesar 166 poin, yang merupakan indikator terendah.

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Yang Positif Dan Kepemimpinan Yang Mendukung Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Dimediasi Persepsi Pegawai Yang Positif" yang diterbitkan pada tahun 2022 oleh Artayasa. Termasuk juga studi tahun 2022 oleh S.Fajar dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Yang Positif Dan Kepemimpinan Yang Mendukung Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Dimediasi Persepsi Pegawai Yang Positif". Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja secara positif dan tidak signifikan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan pada saat yang sama.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung

Penelitian ini berusaha untuk menentukan apakah punishment memiliki dampak yang nyata pada hasil kerja karyawan Karang Setra & Cottages Hotel. Akan menjadi lebih jelas bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi punishment yang dijatuhkan oleh perusahaan ketika seseorang melihat sanksi yang dijatuhkan kepada karyawan.

Berdasarkan P-Value 0,05 dan T-Values 1,96 yang ditemukan melalui pengujian (chin, 1998). Kinerja terpengaruh oleh hasil uji konstruk kepemimpinan, yang memiliki nilai T-Statistic 3,055 dan nilai P-Value 0,002. Tidak lebih dari 0,05 adalah nilainya. Kinerja karyawan Karang Setra & Cottages Hotel dengan demikian dipengaruhi secara signifikan oleh premis penelitian ke tingkat yang agak berarti.

Hasil uji konstruk hukuman, yang menunjukkan nilai T-Satis 3,055 dan nilai P-Satis 0,002, menunjukkan bahwa kinerja signifikan dan berpengaruh. Ada kurang dari nilai 0,05. Akibatnya, hipotesis penelitian ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Karang Setra & Cottages Hotel secara parsial.

Skor persentase tertinggi pada variabel punishment ialah berada Karang Setra Hotel & Cottages Bandung berupaya meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi. Sedangkan skor paling rendah ialah Karang Setra Hotel & Cottages Bandung memberikan hukuman jika adanya penyimpangan, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan hukuman dengan adanya kejelasan.

Karyawan Karang Setra & Cottages Hotel berkinerja lebih baik ketika mereka menerima punishment, efek yang menguntungkan. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate" yang diterbitkan pada tahun 2021. Termasuk juga studi pada tahun 2023 oleh Endang et al., tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat)". Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh variabel hukuman pada saat yang sama.

Pengaruh Kepemimpinan Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung

Penelitian di Karang Setra Hotel & Cottages Bandung ini bertujuan untuk mengetahui apakah penegakan disiplin dan pemberian kepemimpinan sekaligus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Hubungan antara kinerja karyawan dan dampak bisnis menjadi lebih jelas semakin banyak efek positif dan negatif yang dimiliki perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Dimana nilai 0,229 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kekurangan. Kesimpulan hanya 22% dari kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan oleh kepemimpinan dan punishment, dengan 78% sisanya didorong oleh faktor-faktor selain yang termasuk dalam penelitian, seperti penghargaan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari temuan penelitian yang diikuti:

1. Kinerja karyawan Karang Setra Hotel & Cottages dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi tidak signifikan. Menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan walaupun tidak secara signifikan.
2. Efektivitas karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh punishment. Menunjukkan jika punishment diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan Karang Setra Hotel & Cottages.

Referensi

- [1] Abdillah, Willy, & Hartono, J. (n.d.). Partial Least Square (PLS).
- [2] Adamy, M., Catio, M., Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- [3] Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- [4] DWITA RIZKI ANNISA. (2019). pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PADA PT. AGUNG TOYOTA SOEKARNO HATTA PEKANBARU. 1–112.
- [5] Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada BankMayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- [6] Harryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*.
- [7] Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (n.d.). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: KONSEP DASAR DAN APLIKASI SMART PLS 3.2.8. DALAM RISET BISNIS* (M. S. Abiratno, Sofa Nurdiantyanti, Dra. Annis Diniati Raksanagara (ed.)). PT INKUBATOR PENULIS INDONESIA.
- [8] J.H. Abdullah, Y., G. Lumintang, G., & Adolfina. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.
- [9] Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).

- <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- [10] Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- [11] Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. EUREKA MEDIA AKSARA.
- [12] Made Dian Setiti, L., Arya Paramarta, W., Kerja, B., Kerja, S., & Karyawan, K. (2023). Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Aria Villas Seminyak Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Workload Influence on Employee Performance of Aria Villas Seminyak with Work Stress as a Variable Intervening. *Greenomika*, 05(1), 39–51. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk%7C>
- [13] Malhotra, N. K. (2006). Marketing riset: an applied orientation.
- [14] Nasution, A. (2023). metode penelitian kuantitatif. harfacreative.com.
- [15] Putu, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan. (UNHI) Press.
- [16] Setya, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.
- [17] Shinta Nia, M. (2023). PADA PT BUTON MANDIRI PERDANA Suwitho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5242>
- [18] Suryana, A. (n.d.). Konsep_Dasar_Kepemimpinan_Pendidikan @ www.academia.edu. 1–77. https://www.academia.edu/4741924/Konsep_Dasar_Kepemimpinan_Pendidikan
- [19] 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.
- [20] Umiyati, H., Santosa, S., Novianti, R., & Dkk. (2023). Perencanaan MSDM. *Widina Media Utama*.{