PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARDDAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UPDK BAKARU KOTA PAREPARE

Effect Of Leadership, Reward And Punishment On Employee Performance At Pt Pln (Persero) Updk Bakaru City Of Parepare

Ade Marchelino

Email : Ademarchelino@gmail.com
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend Ahmad Yani Km.6,Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

ABSTRAK

Ade Marchelino,2021. Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPDK Kota Bakaru Parepare Ibu Yasri Tarawiru, pembimbing I, dan Bapak Rusmin Nuryadin, pembimbing II, Membimbing dalam penulisan skripsi ini. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare.

Tujuan pada penelitian ini ialah untuk melihat bagaimana kepemimpinan, reward, dan punishment mempengaruhi kinerja pegawai. Strategi observasi dan penyebaran kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data. Variabel diukur dengan menggunakan skala Likert dalam penyelidikan kuantitatif penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pekerja PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, dengan populasi sebanyak 74 individu. Dalam karya ini, analisis regresi linier berganda digunakan sebagai pendekatan analisis data.

Kepemimpinan, Reward, dan Punishment berpengaruh baik dan substansial terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, dan Kepemimpinan, Reward, dan Punishment berpengaruh secara simultan (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan,Reward,Punishment

ABSTRACT

Ade Marchelino, 2021. The Influence of Leadership, Reward, and Punishment on Employee Performance at PT PLN (Persero) UPDK Kota Bakaru Parepare Mrs. Yasri Tarawiru, supervisor I, and Mr. Rusmin Nuryadin, supervisor II, guided in writing this thesis. Thesis of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare at PT PLN (Persero) UPDK Bakaru City of Parepare.

The purpose of this study is to see how leadership, reward, and punishment affect employee performance. The strategy of observation and distributing questionnaires was used in this study to obtain data. Variables were measured using a Likert scale in the quantitative investigation of this study. The sample used in this study was the entire population of workers of PT PLN (Persero) UPDK Bakaru City of Parepare, with a population of 74 individuals. In this work, multiple linear regression analysis was used as the data analysis approach.

Leadership, Reward, and Punishment have a good and substantial effect on employee performance at PT PLN (Persero) UPDK Bakaru City of Parepare, and Leadership, Reward, and Punishment have a simultaneous (simultaneous) effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Reward, Punishment

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan ini, setiap bisnis harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber dayanya, yang paling signifikan adalah sumber daya manusia. Aset dalam perusahaan mana pun yang paling berharga ialah SDMnya yang mempengaruhi kinerja. Karyawan memiliki kemampuan untuk mendukung dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk pertumbuhan organisasi dalam peningkatan efisiensi dan produktivitas, keterlibatan manusia dalam manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan. Di era globalisasi, bakat manusia sangat penting untuk kesuksesan.

Kinerja karyawan pada perusahaan biasanya dipengaruhi oleh kepemimpinan; apabila posisi kepemimpinan bagus, seseorang yang bersangkutan akan berkinerja baik. Pemimpin yang kurang memperhatikan bawahannya lebih praktis, langsung, dan cermat mengawasi pegawai untuk memastikan bahwa tugas diselesaikan sesuai dengan harapannya, dan pemimpin lebih fokus pada prestasi kerja daripada pengembangan karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Kepemimpinan di sebuah perusahaan berasal kenyataan bahwa pemimpin memciptakan strategi pada mencapai tujuan perusahaan, yang seringkali dikatakan di visi dan tujuan organisasi. Menggunakan kata lain, gaya kepemimpinan perusahaan bisa memiliki efek pada produktivitas karyawan. Kepemimpinan pada organisasi berkaitan dengan membujuk seorang yg mereka pimpin bahwa mereka ingin bertindak dengan cara yg mereka harapkan atau pimpin (Sutikno 2014). menurut Thoha (2010),Kepemimpinan merupakan seperangkat sikap yang digunakan oleh satu orang buat mempengaruhi tindakan orang lain.

Perhatian perusahaan diarahkan pada fenomena bahwa beliau tak harus secara langsung menyampaikan sesuatu pada bentuk uang atau produk, melainkan keadilan yang adil, yg berarti dapat memenuhi kebutuhan dasarnya dengan tetap berada pada batasan upah minimum pemerintah. Selanjutnya buat menciptakan kepuasan kerja, sumber daya manusia harus memberikan reward kepada karyawan. oleh karena itu, perusahaan PT PLN harus memberikan Reward menjadi penghargaan bagi karyawan yang luar biasa serta pemenuhan keunggulan sdm yang

efisien serta sukses. buat membantu pekerja mencapai kinerja yang efektif, perusahaan wajib memperhatikan berbagai aspek, salat satunya merupakan hadiah Reward. Moorhead dan Griffin (2013), Reward ialah beberapa insentif yg diberikan sang perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis yang diklaim sebagai penghargaan atau penghargaan. Karyawan membutuhkan reward tidak hanya sebagai bentuk balas jasa, namun juga sebagai motivator atau motivasi buat berprestasi lebih baik.

Reward didefinisikan menjadi aktivitas perjuangan yang mempersiapkan, mengatur, memakai, serta mendukung karyawan buat menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien,Handoko,(2013) asal sudut pandang organisasi, penghargaan ialah pendekatan krusial buat mencapai tujuan strategis perusahaan dengan mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik personel, dan menyatukan kepentingan banyak pemangku kepentingan dalam perusahaan Punishment merupakan aspek lain yang berdampak pada kinerja pegawai. Bila kinerja luar biasa layak menerima penghargaan, itu wajib diberi sanksi atau eksekusi (eksekusi) secara adil serta merata Jika melanggar peraturan bisnis. Punishment menurut Mangkunegara (2013) adalah ancaman eksekusi yang ditujukan buat mengoreksi karyawan yg melanggar hukum. menurut Febrianti etj. (2014), eksekusi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penghargaan serta hukuman sangat krusial dalam mendorong kinerja karyawan karena membantu karyawan menjadi lebih kompeten serta bertanggung jawab atas tugas yg diberikan kepada mereka. Penghargaan dan hukuman adalah frasa yg bertentangan secara diametral, tetapi keduanya terkait sebab keduanya mendorong orang buat menaikkan kualitas pekerjaan mereka. Menghargai serta menghukum karyawan bisa berdampak pada kinerja mereka. Reward diterapkan buat karyawan sebab disebut Bila mereka diberi imbalan mereka akan bekerja lebih efektif. Sedangkan Punishment digunakan buat menjamin bahwa seluruh tugas serta tanggung jawab dilaksanakan secara efisien, serta buat memastikan bahwa aturan yg sahih dipatuhi. Jadi reward dan punishment artinya suatu reaksi pemimpin buat mempertahankan serta menaikkan kinerja karyawan, dan menginspirasi karyawan untuk sebagai lebih baik, lebih kompeten, serta bertanggung jawab atas kewajiban yg diberikan kepada mereka.

Kinerja karyawan, berdasarkan Rivai (2015:12), ialah keliru satu faktor krusial yg bisa menghipnotis keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai Jika kinerja karyawan lebih besar atau lebih baik, dan sebaliknya Jika kinerja karyawan rendah atau buruk , tujuan akan sulit dicapai. Apalagi akibat yang diperoleh tak akan sejalan menggunakan tujuan perusahaan. Perusahaan serta kinerjanya

terkait erat. Dukungan asal perusahaan berupa arahan asal pimpinan, motivasi yg diberikan berupa dorongan karyawan, hukum yg diterapkan, lingkungan kerja yg menyenangkan, serta dukungan asal daya mirip penyediaan alat-alat yang memadai sebagai wahana memperlancar pencapaian tujuan pada dicapai semuanya sangat krusial. buat efektivitas karyawan Peningkatan kinerja karyawan akan membantu organisasi berkembang pada iklim bisnis yang kompetitif yang semakin bergejolak. Akibatnya, upaya buat menaikkan kinerja karyawan ialah galat satu duduk perkara manajmen paling mendesak, karena keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung di kualitas kinerja asal daya manusianya.

Sesuai menggunakan deskripsi latar belakang, penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPDK Kota Bakaru Parepare, dimana karyawan berada pada tekanan buat menaikkan kinerjanya sebab kepemimpinan, Reward, serta Punishment oleh sebab itu, penulis mengusulkan untuk mengangkat judul penelitian yaitu: **"Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare"**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Telkom Witel Sulselbar Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 12 Januari 2021 sampai dengan 12 Maret 2021. Pada peneliti ini yang dijadikan populasi ialah semua jumlah karyawan PT Telkom Witel Sulselbar Kota Parepare sebanyak 110 karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 karyawan yang telah dihitung menggunakan rumus slovin.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil temuan kuantitatiadalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai menggunakan prosedur statistik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan sumber data yang didapatkan dari penelitian ini yaitu dari : Person yang sumber data langsung dari karyawan yang terkait antara lain : Stres kerja,lngkungan kerja dan kepuasn kerja, Paper/Sumber Literatur yang berisi referensi yang terkait dengan penelitian baik dari internet,buku dan karya tulis, Place merupakan sumber data yang diperoleh dari tempat penelitian PT Telkom witel sulselbar kota parepare.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Normalitas

   Hasil uji normalitas melihat dari Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,200 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dimana nilai signifikan lebih dari 0,05 > 0,200.

2. Hasil Uji Regresi Iinier Berganda

HasiI pengolahan data regresi Iinier berganda dengan menggunakan software persamaan regresi Iinier berganda dapat disusun sebagai berikut:

Y = 2.976+ 0,181X1 + 0,349X2 + 0,300X3+ e

Ket:
X1 = Kepemimpinan
X2= *Reward*
X3= *Punishment*
e= error

Dari persamaan tersebut dapat diamati bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif. Nilai konstanta 2.976 menyiratkan bahwa meskipun semua faktor independen, yaitu kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman tidak memiliki nilai atau bernilai 0 (menunjukkan tidak ada perubahan), kinerja tetap positif sebesar 2.976.

Koefisien regresi untuk variabeI kepemimpinan adalah 0,181, yang membuktikan bahwa peningkatan 100 persen dalam kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,181.

VariabeI Reward memiliki koefisien regresi sebesar 0,349 yang berarti bahwa peningkatan Reward sebesar 100% akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,349.

VariabeI Punishment memiliki koefisien regresi sebesar 0,300 yang berarti bahwa peningkatan Punishment sebesar 100 persen akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,300.

3. Uji Determinan Korelasi R^2

a) Nilai koefesien koreIasi R sebesar 0,603. HaI ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Kepemimpinan,*Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai karena mendekati angka 1.
b) Nilai Koefesien determinasi R2 sebesar 0,364. Hal ini bahwa kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 36,4% yang sisanya 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

4. Hasil Uji T (Parsial)

HasiI Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.976	2.401		1.239	.219
	KEPEMIMPINAN	.181	.081	.214	2.242	.028
	REWARD	.349	.096	.361	3.623	.001
	PUNISHMENT	.300	.090	.333	3.334	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a) Di PT PLN Kota Parepare, kepemimpinan memiliki dampak yang sangat besar dan bermanfaat bagi kinerja pegawai. Dilihat nilai thitung sebesar 2,242 dan nilai signifikansi 0,028 < 0,05 berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima. Alhasil, kepemimpinan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare diakui memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai.
b) Kinerja Karyawan PT PLN Kota Parepare dipengaruhi secara positif oleh reward. Nilai thitung sebesar 3,623 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. Oleh karena itu, H2 diterima. Hasilnya, di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, dapat dikatakan bahwa reward memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
c) Pegawai PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerjanya. Nilai t-hitung adalah 3,334, dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa H3 telah disetujui. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT PLN Kota Parepare menerima bahwa hukuman berdampak baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.547	3	11.516	13.364	.000[b]
	Residual	60.318	70	.862		
	Total	94.865	73			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KEPEMIMPINAN, REWARD
Sumber : Data SPSS 2.6

Berdasarkan hasil uji f diperoleh bahwa nilai $\boldsymbol{Fhitung}$ **13.364 lebih >** dari $\boldsymbol{Ftabel}$ **2,733**, dengan profabilitas **0,000 lebih < dari 0,05 (5%)**. Hal ini berarti Ho ditolak Ha diterima atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan,*Reward,* dan *Punishment* berpengaruh bersama-sama (simultan) dan sig terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. PLN Persero UPDK Bakaru, hasil pengolahan data mengupkankan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yg relatif besar terhadap kinerja pegawai. H1 disetujui sesuai temuan data yg diperoleh, yang memberikan bahwa nilai t hitung adalah 2,242 serta nilai signifikan 0,028, yang lebih kecil asal 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa di PT PLN, kepemimpinan mempunyai pengaruh yg besar terhadap kinerja pegawai (Persero). Temuan peneliti ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Lombok Barat oleh Syarifah Masuki Fitri, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri (2013), berjudul Dampak

Gaya Kepemimpiinan, Komitmen, OrganisasiKualitas Sumber Daya, Penghargaan dan Hukuman Terkait Penganggaran Berbasis Kinerja (studi realitas). Sistem Kepemimpinan dalam PT. PLN Persero . Karna kepemimpinan yang telah diterapkan mempunyai efek terhadap kinerja karyawan karena bisa menghipnotis kasryawan melalui komunikasi baik secara pribadi maupun tidak eksklusif demi menaikkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh Reward secara signifikan. UPDK Bakaru PLN (Persero) Data yang diperoleh menunjukkan bahwa t-hitung adalah 3,623 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05, maka H2 dibenarkan. HaI ini menunjukkan bahwa imbReward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Pengaruh insentif, hukuman, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian KanwiI V Manado yang dilakukan oleh VaIIery G.E Nompo dan Merinda H.C. Pandowo, mendukung temuan peneIitian pertama (2020). Imbalan memiliki efek pada kinerja karyawan, menurut temuan penelitian.Dalam hadiah reward yg dilakukan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru berupa bonus, penghargaan dan fasilitas bagi karyawan sebagai akibatnya dapat memiliki tingkat kinerja yang baik. menggunakan sistem pembagian yang adiI Reward yg sudah diberikan mempunyai imbas bagi kinerja karyawan dalam mempertinggi kualitas pekerjaan.

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasiI pengoIahan data yang diIakukan di PT. PLN Persero UPDK Bakaru, Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai thitung sebesar 3,334 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H3 dapat diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh balas dendam terhadap kinerja karyawan. Yudistira Martino Hidayat (2018), penelitian ketiga dilakukan di PT. Home Center Indonesia, mendukung kesimpulan penyelidikan ini. Penerapan Punishment diPT.PLN Kota Parepare selama ini menjadi tawuran besar dalam hal pemberian teguran kepada pegawai yang melanggar aturan yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Punishment berdampak pada kinerja karyawan, menyebabkan mereka lebih berhati-hati dalam melakukan kesalahan dalam bekerja dan melanggar peraturan, dengan tujuan mempengaruhi pekerja untuk berperilaku baik, terutama dalam hal kualitas pekerjaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika mereka dikenakan sistem disiplin yang adil.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambiI dari hasiI peneIitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerjaa karyawan pada PT PLN UPDK Bakaru Kota Parepare. Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Kota Parepare karena kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.
2. Reward terdapat hubungan positif dan signifikan juga terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Dimana pada nilai signifikannya 0,001 dimana niIai signifikansinya < dari nilai probabilitasnya yakni 0,05 (5%), sehingga hasil analisis dinyatakan Hipotesis Diterima atau dapat

dikatakan secara Parsial Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare.

3. Pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, punisment juga memiliki hubungan yang baiik dan signifikan dg kinerja pegawai. Hipotesis diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial Punishment berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare, dibuktikan dengan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (5 persen).
4. Pada PT PLN UPDK Bakaru Kota Parepare, LeadershipReward, dan Punishment memiliki pengaruh secara simultan (simultan) terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk PT PLN lebih menerapkan kepemimpinan yang lebih baik lagi dan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan menjalankan sistem reward dan punisment agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan tidak melanggar aturan lagi.
2. Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Febrianti,et.al (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja (studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang*). Jurnal Administrasi Bisnis, vol.12 no.1.

Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten LOMBOK barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, *5*(2).

Handoko, 2013*, Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.

Harsuko dalam Priansa. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV.Pustaka Setia.

Rivai,Veithzal dan Koencoro. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi: Universitas Brawijaya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, 2013. Teori Reward dan Punishment. Paper Academia. www.academia.edu. Diakses 27 juli 2021. Hal 1-32.

Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: *Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan.* Lombok; Holistica Lombok.

Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.

Suak,dkk (2017).*Pengaruh Reward Dan PunishmentTerhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).

Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku,cetakan kesembilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuki, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks.

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *8*(4).

Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Indah D. Rahayu. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada X Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 43 No.1, 1-9.

. Hidayat, W. Y. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizatioal Citizenship Behavior (Ocb), Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Home Center Indonesia. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"*, *4*(3).

Ridwan & Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika*. Bandung:Alfabeta