

***The Influence of Leadership Style and Reward on Employee Performance in the Culture, Youth and Sport Services in Bekasi District***

**Puspita Sari, Sheila Ardilla Yughi**

Universitas Pamulang  
sheila.ardilla13@gmail.com

---

**Article History**

accepted 15/1/2024

approved 1/2/2024

published 29/2/2024

---

**Abstract**

*The purpose of this study is to ascertain the impact of rewards and leadership style on worker performance at the Bekasi Regency's Culture, Youth, and Sports Service. A quantitative approach utilizing associative sampling was employed in the research, resulting in 52 responses. A few methods for analyzing and assessing data are statistical tests, statistical assumptions, validity, and reliability. Based on the research findings, employee performance is positively and significantly impacted by leadership style, with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.093 > 2.0095$ ). With a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.642 > 2.0095$ ), rewards have a major impact on employee performance to a partial extent. Employee performance is significantly impacted by both leadership style and rewards at the same time, with a value of  $F_{count} > F_{table}$ , or  $18.768 > 3.19$ . Based on the Coefficient of Determination test findings, the R-square value was 0.434, indicating that 43.4% of performance is influenced by leadership style and reward.*

**Keywords:** leadership style, reward, performance

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan penghargaan berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan melibatkan sampel jenuh dengan 52 responden. Validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji statistik adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis dan menguji data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan penghargaan secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6,093 > 2,0095$ ) dan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,642 > 2,0095$ ). Dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau ( $18,768 > 3,19$ ), hasil uji koefisien determinasi didapatkan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil Rsquare 0,434, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan penghargaan memengaruhi kinerja sebesar 43,4 persen.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, penghargaan, kinerja



## PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mencapai tujuan tentu dipengaruhi oleh perilaku sumberdaya manusia didalamnya. Banyak faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku di suatu perusahaan, dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan adalah salah satunya. Menurut Malayu Hasibuan (2020), "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi." Seorang pemimpin harus memiliki dan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mengelola semua aspek organisasi, termasuk bawahannya.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa pegawai Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi ditemukan bahwa pemimpin masih melakukan beberapa tugas yang dianggap kurang efektif, seperti kurangnya pengendalian dan komunikasi dengan bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih tidak memahami apa yang diberikan oleh pemimpin. Keputusan yang dibuat oleh pemimpin biasanya cepat, tegas, tepat, adaptif, dan akhir. Pikiran pribadi digunakan untuk membuat keputusan tanpa mempertimbangkan kepentingan bawahan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, *reward* juga sangat penting diterapkan dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintahan. *Reward* diharapkan dapat menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. *Reward* bertujuan agar kualitas serta tanggungjawab atas tugas yang diberikan kepada sumberdaya manusia dalam instansi menjadi lebih baik. *Reward* digunakan untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam bekerja (Mawarni, Amin dan Anggraeny, 2019)

Pemberian *reward* pada pegawai pemerintahan atau PNS di lingkungan Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi dilandaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 Tentang Gelar, Tanda Jasa, Dan Tanda Kehormatan pada Paragraf 2 yaitu Tanda Kehormatan Berupa Satyalancana Pasal 7 (tanda kehormatan yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia kepada para Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan tugasnya dengan menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, serta telah bekerja terus-menerus dalam jangka waktu tertentu). Penerapan pemberian *reward* pada objek penelitian dari lima puluh dua pegawai negeri sipil hanya 30 persen yang mendapatkan penghargaan interpersonal. Selain itu, jangka waktu yang menjadi syarat pemberian penghargaan satyalancana terlalu lama yaitu minimal 10 tahun masa pengabdian, sehingga peneliti meyakini hal ini memberikan indikasi terhadap kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Menurut Gibson dalam Wibowo (2000) ada banyak hal yang mempengaruhi faktor kinerja seseorang, yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi yang mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi). Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan memberikan pengaruh satu sama lain terhadap kinerja seorang pegawai

Gaya kepemimpinan, dan *reward* tentu memiliki indikasi pengaruh terhadap bagaimana kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk bertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. Dalam hal mencapai Kinerja Instansi Pemerintah yang baik pada ruang lingkup Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bekasi dituntut untuk selalu melakukan evaluasi kinerja yang diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah Standar penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Guna mempermudah interpretasi atas

pencapaian sasaran diberlakukan penggunaan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu:

**Tabel 1. Klasifikasi Capaian Kinerja**

Klasifikasi nilai capaian kinerja	Makna
Capaian kinerja > 100%	Tercapai
Capaian kinerja < 100 %	Target tidak tercapai

Sumber: Lakip Disbudpora 2020

Berikut ini merupakan tabel laporan target kinerja Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi tahun 2020 yang bersumber dari LAKIP 2020 (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021)

**Tabel 2. Indikator Kinerja**

No.	Indikator kinerja utama	Target 2020	Realisasi
1	Peningkatan peran serta kepemudaan di Kabupaten Bekasi	81%	80,69 %
2	Peningkatan nilai kepemimpinan bagi pemuda Kabupaten Bekasi	81%	
3	Peningkatan kemampuan kewirausahaan bagi pemuda Kabupaten Bekasi	81%	
4	Penyelenggaraan/partisipasi festival/lomba dalam rangka penguatan nilai kepemimpinan	75%	
5	Peningkatan kepemimpinan Organisasi Kepemudaan	75%	
6	Peningkatan kewirausahaan organisasi kepemudaan	75%	
7	Peningkatan Atlet berprestasi di Kabupaten Bekasi	79%	
8	Penyelenggaraan kejuaraan olahraga pelajar	39%	
9	Peningkatan Cabor berprestasi di Kabupaten Bekasi	78%	
10	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Olahraga di lingkungan Stadion Wibawa Mukti	88%	
11	Peningkatan Sarana dan Prasarana Olahraga di wilayah Kabupaten Bekasi	87%	
12	Peningkatan Pelatih yang bersertifikasi di Kabupaten Bekasi	75%	
13	Peningkatan Partisipasi Masyarakat Olahraga di Kabupaten Bekasi	80%	
14	Peningkatan partisipasi olah raga karyawan/karyawati Pemda	79%	
15	Penyelenggaraan festival/event Kesenian dan Kebudayaan di Kabupaten Bekasi	70%	
16	Usaha Pelestarian Benda/Situs dan Cagar	8 Cagar	

	Budaya di Kabupaten Bekasi	budaya	
17	Usaha revitalisasi dan inventarisasi Benda/Situs dan Cagar Budaya di Kabupaten Bekasi	80%	

Sumber: data sekunder diolah peneliti, 2021

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa target kinerja tahun 2020 sebesar 80,69% atau dalam artian kurang dari 100% dari target yang sudah direncanakan. Hal ini berarti kinerja pegawai belum maksimal dalam mencapai sasaran kinerja. Peneliti meyakini tentu hal ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, faktor yang di indikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bekasi adalah gaya kepemimpinan, dan *reward*. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bekasi baik secara parsial maupun simultan.

### METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosaitif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Penelitian dilaksanakan di Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi berlokasi di kompleks perkantoran pemerintah daerah Kabupaten Bekasi, Desa Sukamahi, Kec.Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa barat 17530. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan sebanyak 52 responden. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara seperti studi literatur maupun data pendukung lain dari tempat penelitian. Penelitian menggunakan teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji statistik, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan *reward* ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja ( $Y$ ) sebagai variable dependen.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah memperoleh data peneliti melakukan olah data dan menganalisisnya menggunakan teknik analisis data berupa uji kualitas data, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji statistik yang dijabarkan sebagai berikut.

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,623	0,273	Valid
2	0,471	0,273	Valid
3	0,742	0,273	Valid
4	0,840	0,273	Valid
5	0,805	0,273	Valid
6	0,762	0,273	Valid
7	0,886	0,273	Valid
8	0,787	0,273	Valid
9	0,828	0,273	Valid
10	0,821	0,273	Valid

11	0,741	0,273	Valid
12	0,731	0,273	Valid

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Reward* (X2)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,703	0,273	Valid
2	0,705	0,273	Valid
3	0,754	0,73	Valid
4	0,819	0,273	Valid
5	0,793	0,273	Valid
6	0,702	0,273	Valid
7	0,758	0,273	Valid
8	0,798	0,273	Valid
9	0,799	0,273	Valid
10	0,836	0,273	Valid

Sumber: data primer

Berdasarkan Tabel 4 hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel *reward* (X2) menunjukkan hasil ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,853	0,273	Valid
2	0,907	0,273	Valid
3	0,926	0,273	Valid
4	0,886	0,273	Valid
5	0,925	0,273	Valid
6	0,906	0,273	Valid
7	0,923	0,273	Valid
8	0,934	0,273	Valid

Sumber: data primer

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel**

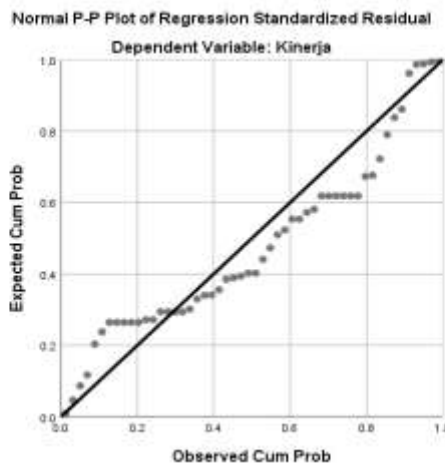
Variabel	Standarts Cronbach Alpha	Coeficient Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,60	0,921	Reliabel
<i>Reward</i>	0,60	0,919	Reliabel
Kinerja	0,60	0,969	Reliabel

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 6 hasil uji realibilitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan pada tiap variabel mempunyai koefisien alpha  $>$  0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: data primer

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data pada penelitian dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Sehingga pernyataan normalitas dapat dipenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.648	1.543
	Reward	.648	1.543

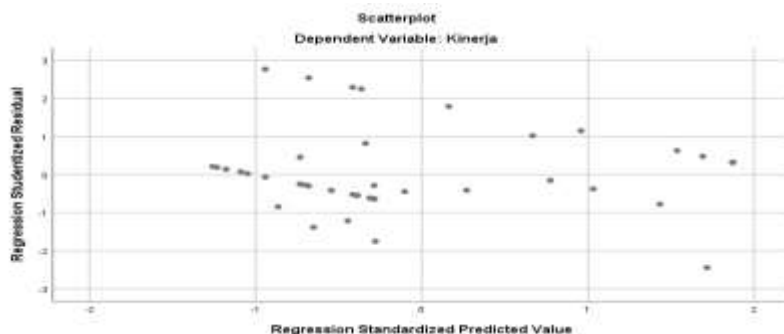
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer

Dari hasil data tabel 7 nilai Nilai *tolerance* diperoleh 0,648 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,543. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik – titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0. Titik – titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

### Uji Statistik

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) dan Reward (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	12.521	3.618		3.460	.001
Gaya kepemimpinan	.391	.089	.588	4.404	.000
Reward	.064	.078	.109	.815	.419

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.521 + 0,391 + 0,64$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

- 1)  $b = 12,521$  menyatakan bahwa jika Gaya kepemimpinan (X1) dan Reward (X2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 12,521
- 2)  $b_1 = 0,391$  menyatakan jika gaya kepemimpinan (X1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,391, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai reward (X2)
- 3)  $b_2 = 0,064$  menyatakan jika reward (X2) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,064, dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Gaya Kepemimpinan (X1).

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Determinasi Variabel X1 dan X2**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.411	2.874

a. Predictors: (Constant), Reward, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,434, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan reward (X2) secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43% terhadap kinerja pegawai (Y) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



**Uji Hipotesis****Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)****Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi (Uji t) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.745	3.596		3.544	.001
	Gaya Kepemimpinan	.433	.071	.653	6.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,093 > 2,0095) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Guruh Dwi Pratama (2020) bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan factor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi. Selain itu, pendapat lain yang dikemukakan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2019) penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas atas karyawan tersebut.

**Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi (Uji t) Pengaruh Reward (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.514	2.787		8.796	.000
	Reward	.267	.073	.458	3.642	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 nilai t hitung > t tabel atau (3,642 > 2,0095) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa Reward (X2) berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ruslan Mas'ud, LCA dkk (2019) reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Selain itu pendapat lain dikemukakan oleh Ria Novita Putri (2018) Pada dasarnya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah penghargaan dan sanksi.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	310.128	2	155.064	18.768	.000 <sup>b</sup>
	Residual	404.852	49	8.262		
	Total	714.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



b. Predictors: (Constant), Reward, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18.768 > 3,19) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yakni hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama – sama antara variabel gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosniyenti (2019) yaitu hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $23,020 > 3,160$  dengan tingkat signifikansinya 0,000.

### SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hal tersebut berdasarkan nilai thitung > ttabel atau (6,093 > 2,0095) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Reward* (X2) secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hal tersebut berdasarkan nilai thitung > ttabel atau (3,642 > 2,0095) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan (X1) dan *reward* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hal tersebut berdasarkan nilai Fhitung > Ftabel atau (18,768 > 3,19) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji Koefisien Determinasi didapatkan hasil  $R^2$  sebesar 0,434 artinya sebesar 43,4% Gaya kepemimpinan dan *Reward* berpengaruh terhadap kinerja sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hendaknya Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bekasi memperhatikan tunjangan kepada pegawai agar lebih semangat lagi dalam bekerja, serta pimpinan lebih memperhatikan dan menjaga serta mengelola emosi sehingga tujuan organisasi tercapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Arpani. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan. *Journal of Applied Business Administration* (9) 2548-9909.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachtiar A.H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Semarak Universitas Pamulang* (10) 2615-6849.
- Dicky.S dkk. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (1) 2086-5031
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Guruh Dwi.P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang* (2) 2622-9935
- Hasibuan, P.S. Malayu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal Semarak*, 2(3), 126-140
- Kartono Kartini (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke Dua Puluh. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada

- Mas'ud, R. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 147-153.
- Mawarni, R., Amin, J., M., Anggraeni, R., (2019). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintahan Integratif*. 7(1). 112-121.
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Pratama, I. W., dan Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Putra, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 6(1), 14-23.
- Putri, R. N. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau*. Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rohiyah, R., Sunaryo, H., dan Rizal, M. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BKD Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).
- Rosniyenti, R., dan Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1-11.
- Saputra, D., dan Lenny Hasan, N. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Cetakan Ke Dua Puluh Enam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., dan Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Prosiding Universitas Pamulang*, 2 (1).
- Tampubolon, S. H., dan Safaria, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. *In Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 1, No. 1, pp. 151-157).
- Wibowo. (2000) . *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.