



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment*  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan,  
Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya  
Kabupaten Malang**

Oleh :

**Moch Irvan Rusyadi\*)**

**Hadi Sunaryo\*\*)**

**Mohammad Rizal\*\*\*)**

Email : [Mochirvanrusyadi0@gmail.com](mailto:Mochirvanrusyadi0@gmail.com)

**Universitas Islam Malang**

***Abstract***

*The purpose of this study was to describe the leadership style, reward, punishment, and employee performance and to determine the effect of leadership style, reward, and punishment on employee performance partially or simultaneously. This research method uses quantitative methods and this type of research is explanatory research. The sample of this research was 47 employees of the Housing, Settlement and Human Settlements Department of Malang Regency.*

*To obtain accurate and detailed data, this study used a data collection method with a questionnaire. Data analysis used was instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, classical assumptions, and hypothesis testing using SPSS 20 for Windows. The results of this study indicate that the leadership style, reward, and punishment have a simultaneous effect on employees of the Housing, Settlement Areas, and Cipta Karya Malang Regency employees. Whereas partially, leadership style has no effect on employee performance, reward has an effect on employee performance, and punishment affects employee performance at the Housing, Settlement Areas, and Cipta Karya Malang Regency.*

***Keywords: Leadership Style, Reward, Punishment and Employee Performance.***

**Pendahuluan**

Permasalahan tentang kinerja karyawan akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen/pemimpin harus mengetahui hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Rivai (2015:12) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan

Seorang pegawai membutuhkan pemimpin dalam mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dan mampu mengarahkan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnnya (Sutikno, 2016:16).

Karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya apabila hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan, salah satu faktornya adalah besar atau kecil dari penghargaan yang diberikan. Tinggi rendahnya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial (Purnama, 2015). *Reward* sangat membantu perusahaan dan karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan.

Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Hukuman (*punishment*) dapat diartikan sebagai ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Menurut Indratno (2019) sanksi diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) hasil penelitiannya gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bersama Surabaya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandi (2017) hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan dan *reward* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta, sedangkan *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia, yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kawasan permukiman, pembinaan penataan bangunan, pengembangan sistem penyediaan air minum, pengembangan sistem pengolahan air limbah dan drainase lingkungan serta persampahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kab. Malang akhir-akhir ini juga sedang mengalami masalah yang berkaitan dengan adanya pandemi covid-19, membuat pegawai menjadi khawatir serta membuat semangat kerja para karyawan mulai menurun. Hal ini harus segera di tangani oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu produktifitas perusahaan dalam melayani masyarakat. Penyebab lain adalah terlalu banyak tugas yang diberikan kepada karyawan dimana pemimpin mengharuskan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan di saat tugas yang lain belum selesai.

Berdasarkan penelitian terdahulu serta keadaan di atas yang melatar belakangi peneliti untuk mengadakan penelitian. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* dan *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN CIPTA KARYA KABUPATEN MALANG”.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan tentang bagaimana deskripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti dapat menentukan sebuah tujuan yaitu Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Sedarmayanti (2013:16) “bahwa kinerja merupakan suatu terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

### **Gaya Kepemimpinan**

Veitzal Rivai (2013:12) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **Reward**

Penghargaan (*reward*) adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shield, 2016:12)

### **Punishment**

Menurut Yanuar (2013:16) *punishment* adalah suatu perbuatan dimana kita sengaja, menjatuhkan nestapa kepada orang lain yang mana baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian, karena orang tersebut telah melakukan kesalahan atau pelanggaran.

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H3 : *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H4 : *Punishment* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

### **Metode Penelitian**

Dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). metode *Explanatory research* penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah Pegawai Honorer yang bekerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang. Jumlah keseluruhan adalah 47 Pegawai Honorer. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang mana

teknik pengambilan sampel ini diambil dari keseluruhan jumlah populasi anggota yang ada, yaitu berjumlah 47 Pegawai Honorar.

### **Definisi Konsep dan Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2014:154) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

#### **b. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

#### **c. Reward**

Penghargaan (*reward*) adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shield, 2016:12).

#### **d. Punishment**

Menurut Yanuar (2013:16) *punishment* adalah suatu perbuatan dimana seseorang sengaja, menjatuhkan nestapa kepada orang lain yang mana baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian, karena orang tersebut telah melakukan kesalahan atau pelanggaran.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai  $r$  hitung  $> 0,2876$  maka hasil uji validitas diatas dinyatakan valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel karena seluruh variabel nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

#### **3. Uji Normalitas**

Berdasarkan data analisis menyatakan bahwa hasil *Asymp. Sig*  $0,449 > 0,05$  yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

##### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.597	2.193		3.921	.000
	Kepemimpinan	-.005	.106	-.005	-.044	.965
	<i>Reward</i>	.707	.092	.796	7.709	.000
	<i>Punishment</i>	-.206	.100	-.189	-2.059	.046

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 8,597 - 0,005 X_1 + 0,707 X_2 - 0,206 X_3 + e$$

#### 5. Uji Multikolinearitas

##### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,757	1,321
<i>Reward</i> (X2)	0,772	1,295
<i>Punishment</i> (X3)	0,975	1,025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variabel gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

#### 6. Uji Heterokedastisitas

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 7. Uji F

##### Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.018	3	25.339	26.166	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.642	43	.968		
	Total	117.660	46			

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai f sebesar 26,166 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *reward*, *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 8. Uji t

**Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.597	2.193		3.921	.000
Kepemimpinan	-.005	.106	-.005	-.044	.965
Reward	.707	.092	.796	7.709	.000
Punishment	-.206	.100	-.189	-2.059	.046

Berdasarkan tabel diatas dasar pengambilan keputusan uji t. Dilihat pada hasil tabel dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel *gaya kepemimpinan*, sebesar  $0,965 > 0,05$ . Sehingga variabel gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh. variabel *reward* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga variabel *reward* dinyatakan berpengaruh. Variabel *punishment* berada pada angka  $0,000 < 0,05$ . Sehingga variabel *punishment* dinyatakan berpengaruh.

## 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.621	.984

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,84, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

## Implikasi Penelitian

### a. Kinerja pegawai

Kinerja dengan indikator dengan “kualitas” direfleksikan indikator “kualitas” dengan pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai target secara kualitas”. Skor terendah pada indikator hubungan antar persorangan dengan pernyataan “Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja”.

### b. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dengan indikator sebagai konselor direfleksikan oleh “pemimpin sebagai konselor” dengan pernyataan “Pemimpin saya memberikan solusi jika terjadi masalah.” Skor terendah pada indikator “Memimpin rapat” dengan pernyataan “pemimpin melibatkan saya dalam memimpin rapat”.

### c. Reward

Reward dengan indikator “gaji dan bonus yang diberikan” direfleksikan oleh gaji dan bonus yang diberikan dengan pernyataan “saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan”. Skor terendah pada indikator “penghargaan psikologis dan sosial yang diberikan” dengan pernyataan “pujian dari atasan membuat saya merasa dihargai”.

**d. *Punishment***

*Punishment* dengan indikator “usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi”, direfleksikan pernyataan “saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan:.. Skor terendah pada indikator hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan dan hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan dengan pernyataan “saya diberikan penjelasan atas kesalahan yang saya lakukan serta saya langsung diberikan hukuman atas kesalahan yang saya lakukan”.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja.**

Diketahui dari hasil penelitian ini, menyatakan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta karya Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* akan menyebabkan perubahan yang signifikan terhadap kinerja, yang berarti gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* layak untuk menduga kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta karya Kabupaten Malang. Hal ini dapat terjadi karena kemampuan perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengontrol gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* dapat menciptakan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga kinerja dari pegawai tersebut mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) dalam hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Bersama Surabaya. Serta penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) hasil penelitiannya terdapat pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan diatas bahwa uji hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta karya Kabupaten Malang. Penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyanti (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Sutikno (2014:147) yang menyatakan kepemimpinan adalah mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti apa yang diharapkan ataupun di arahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Hasil penelitian sesuai dengan teori Ahmadi (2014:127) Kepemimpinan demokratis disebut juga dengan kepemimpinan modernis dan partisipatif. Semua anggota diajak berpartisipasi menyumbang pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis variabel *Reward* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta karya Kabupaten Malang. Hal ini mengingat bahwa dalam rangka mencapai kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mampu memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati serta memiliki kemampuan bekerja sama dengan menerapkannya secara efektif dalam kehidupan berorganisasi maupun non organisasi agar memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan serta pada diri sendiri.

Penelitian ini didukung atau sesuai dengan hasil penelitian dari Savitri (2020) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Sesuai juga dengan teori dari Handoko (2013:66) *Reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis variabel *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta karya Kabupaten Malang. *Punishment* yang dimiliki oleh perusahaan sangat penting bagi suatu perusahaan itu sendiri dalam rangka menciptakan kualitas kerja pegawai terbaik untuk perusahaan. Hal ini mengingat bahwa *Punishment* merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan pegawai secara baik dan efektif, hukuman atau sanksi yang diberikan kepada seorang karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Bersama Surabaya. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kandi (2018), bahwa *punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Sesuai dengan teori Mangkunegara (2013:130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar dan menurut Yanuar (2013:16) *punishment* adalah suatu perbuatan dimana kita sengaja, menjatuhkan nestapa kepada orang lain yang mana baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian, karena orang tersebut telah melakukan kesalahan atau pelanggaran.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang.



2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang.

### **Saran**

1. Bagi perusahaan disarankan untuk merubah gaya kepemimpinannya dari sebelum adanya pandemi dan saat adanya pandemi, caranya dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Yaitu senang menerima kritik serta saran dari pegawai atau bawahannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambahkan variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang.

### **Daftar Pustaka**

- Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. Serambi Akademica, Vol. IV, No. 1, ISSN : 2337 - 8085, 28-36.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Bengkulu Utara )*. 1(2), 189–194.
- Asmawi, M. (2017). *The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty*. International Journal of Scientific Research and Management, 5(12), 7590-7599.
- Fitrianda, M. I. (2013). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember*.
- Edirisooriyaa, W. A. (2014). *Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo*. International Conference on Management and Economics (pp. 311-318). Sri Lanka: Faculty of Management and Finance, University of Ruhuna
- Efendy, R., Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*.



Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widisarana Indonesia.

Gina, S. T. (2013). “*Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior*”.*Jurnal EMBA*, VOL.1, NO.3, Juni 2013.

Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.  
Handoko, H.T. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

**Moch Irvan Rusyadi\*)** Adalah Alumni FEB Unisma

**Hadi Sunaryo\*\*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

**Mohammad Rizal\*\*\*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma