

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
 REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
 INDOMOBIL FINANCE JEMBER**

Tassyia Septianna tassyaseptianna@gmail.com Universitas Muhammadiyah Jember	Dr. Trias Setyowati, SH., SE, MM trias@unmuhjember.ac.id Universitas Muhammadiyah Jember	Nursaidah, SE., MM nursaidah@unmuhjember.ac.id Universitas Muhammadiyah Jember
---	---	--

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Indomobil Finance Jember. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Hasil uji t menunjukkan signifikansi gaya kepemimpinan transformasional (0,004), *reward* (0,000) dan *punishment* (0,000) lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional (0,091), *reward* (0,292), dan *punishment* (0,260) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 0,736% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, *reward*, dan *punishment* sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan. Hal yang dapat dijadikan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dari beberapa cabang dan dapat menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai

tujuan. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada

kinerja perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan yang digunakan (Putranto and Wijayanti 2018).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang terlihat (Sadeli 2018). Gaya kepemimpinan transformasional akan mampu dan lebih sensitive merasakan lingkungan yang ada disekitarnya dalam membentuk sarana-sarana strategi dan mampu menangkap perhatian para bawahannya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan reward (penghargaan) saat karyawan dapat mencapai tujuannya (Octario 2022).

Reward (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Nanda Kurnia et al 2022). Reward salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai dan bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

Pemimpin harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberi reward

(penghargaan) dan yang melanggar aturan perusahaan harus menerima punishment (hukuman) yang setimpal serta adil. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian punishment (hukuman) merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan (Octario 2022). Punishment (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum (Nanda Kurnia et al. 2022).

PT. Indomobil Finance Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan pembiayaan syariah yang didirikan pada tahun 1993. Pada tahun 2003, setelah pengambil alihan saham Marubeni Corporation oleh Indomobil Grup maka perseroan mengubah namanya menjadi PT. Indomobil Finance Indonesia dan salah satu perusahaan sewa guna usaha yang ada di Indonesia.

PT. Indomobil Finance Jember telah menerapkan sistem reward dan punishment, tujuan dari pemberian reward ialah untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang diterapkan di PT. Indomobil Finance Jember berupa pemberian insentif kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan. Karyawan yang mendapatkan reward ialah karyawan yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan

kepadanya dari perusahaan. Sedangkan punishment yang telah diterapkan PT. Indomobil Finance Jember diantaranya melalui teguran secara lisan dan karyawan hanya menerima gaji pokok. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu, penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi (Tangkuman et al 2015).

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance Jember dapat terus meningkat, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Jember mengalami pasang surut. Kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan apabila didalam suatu perusahaan mampu menciptakan dan mengembangkan kemampuan ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat berkontribusi yang positif.

2. KERANGKA TEORITIS Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gaol and Jimmy (2014), sumber daya manusia orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara yang

digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Widayati, H. Rahardjo, and Febriyanti 2017).

Reward

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai, untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kerja para pegawai. Menurut (Syafiq, 2021) menyatakan bahwa reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh suatu organisasi atau lembaga kepada individu atau sekelompok karyawan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi.

Punishment

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut (Burbano, 2015) "punishment adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan snestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani

sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran”.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Sadeli 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuisioner. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun menggunakan telepon (Sugiyono 2011). Sedangkan untuk pengumpulan data kuisioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert karena untuk mendapatkan data yang akurat.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 170 karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Pemilihan

lokasi populasi ini dikarenakan suatu pertimbangan dan kemudahan untuk mendapatkan data yang dipergunakan dalam penelitian ini sehingga dapat bermanfaat berdasarkan keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability dengan teknik random sampling.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kerangka konsep dan hipotesis penelitian diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastitas. Metode analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan Koefisien Determinasi (R²). Analisis ini memprediksi dampak gaya kepemimpinan transformasional, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember. yang digunakan dalam penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hipotesis, dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$. Persamaan untuk regresi linier berganda diperoleh dengan perhitungan yang dilakukan dengan

SPSS sebagai berikut : $Y = 3,687 + 0,091 + 0,292 + 0,260 + \epsilon$. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan diteliti dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, yaitu :

1. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh reward (X2) terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh punishment (X3) terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Menurut Ghozali (2016), mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	3.766	2,387	0,004
Reward (X2)	3.787	2,387	0,000
Punishment (X3)	2.407	2,387	0,000

Nilai t tabel penelitian adalah 2,387. Seperti terlihat pada tabel di atas, Nilai t masing-masing variabel melebihi nilai t tabel, dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional 0,004 reward 0,000

punishment 0,000 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.865	0.749	0.736	0.626

model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antar nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,736, hal ini berarti bahwa 73,6% perubahan gaya kepemimpinan transformasional, reward dan punishment sementara sisanya sebesar 26,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari data yang didapat dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah:

1. Pengujian hasil hipotesis antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Maka hasil temuan dari pengujian ini gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja

karyawan PT. Indomobil Finance Jember.

2. Pengujian hasil hipotesis *reward* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Maka hasil temuan dari pengujian ini *reward* dengan sistem yang sudah baik di dalam PT. Indomobil Finance Jember serta *reward* yang sudah adil yaitu dengan upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan dan promosi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat serta mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tugas yang sudah diberikan.
3. Pengujian hipotesis *punishment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Maka hasil temuan yang dapat diambil *punishment* semakin adil, yaitu dengan memberikan usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, hukuman berat, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan karyawan menghindari sebuah kesalahan yang akan

mendapatkan sebuah hukuman.

Saran

1. Praktisi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan ini disarankan untuk mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi cara untuk memimpin perusahaan agar dapat menghindari suatu *punishment* kepada karyawan dan karyawan akan mengejar suatu *reward* yang dihasilkan atas kinerja yang semakin meningkat

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti loyalitas, budaya kerja, lingkungan kerja dan mungkin dengan gaya kepemimpinan yang lain seperti gaya kepemimpinan transaksional, karismatik, demokratis dan lain sebagainya saran selanjutnya mungkin bisa di coba pada objek yang lebih banyak sampel yang didapatkan agar lebih baik.

Daftar Pustaka

Akbar, Surya. 2018. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja.” *Jiaganis* 3(2):1–17.

Avilla, G. 2017. “Gaya

- Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*.
- Burhanudin, B., and A. Kurniawan. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo.” *Coopetition: Jurnal Ilmiah*
- Gaol, L. J., and L. Jimmy. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jakarta: Grasindo*.
- Ghozali, I. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi Ketujuh.” *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.”
- Hasanah, Nurul. 2018. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin).” *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1). doi: 10.31602/atd.v2i1.1193.
- Hasoloan, Aswand. 2021. “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Medan.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 6(11):2013–15.
- Jufrizen, J., and A. S. P. Lubis. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros, and R. .. Pio. 2018. “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di.” *Adiminstrasi Bisnis* 6(2):68–76.
- Maulidiyah, N. N. 2022. “1.6 Ruang Lingkup Perilaku Organisasi.” *Perilaku Organisasi*.
- Nanda Kurnia, Nesia, Renny Husnaiti, and Yoko Tristiarto. 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya.” *Jurnal Sosial Sains* 2(5):596–605. doi: 10.36418/sosains.v2i5.394.
- Nasution, M. I. 2018. *Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. publikasiilmiah.ums.ac.id.
- Octario, Octario. 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus Pada MDS 338 Palembang).” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*

- 3(1):1–5. doi:
10.47747/jnmpsdm.v3i1.677.
- Pangestu, D. P. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Agora*.
- Putranto, Agus, and Ratna Wijayanti. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 1(1):14–21. doi: 10.32500/jematech.v1i1.208.
- Rusda, Irawati, and Carollina Dini Arimbi. 2017. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5(1):51.
- Sadeli, Inna Nisawati Mardiani. 2018. “Kinerja Karyawan Pt. Sumber Mas: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 19(2):131. doi: 10.33370/jpw.v19i2.132.
- Akbar, Surya. 2018. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja.” *Jiaganis* 3(2):1–17.
- Avilla, G. 2017. “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*.
- Burhanudin, B., and A. Kurniawan. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo.” *Coopetition: Jurnal Ilmiah*
- Dewi, NWIA, and N. Landra. 2022. “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VISION VILLA RESORT AND GENIUS CAFE GIANYAR.” *VALUES*.
- Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, and Woro Utari. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja.” *Journal of Applied Management and Accounting Science* 2(2):104–15. doi: 10.51713/jamas.v2i2.39.
- Gaol, L. J., and L. Jimmy. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jakarta: Grasindo*.
- Ghozali, I. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi Ketujuh.” *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.”

- Hasanah, Nurul. 2018. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin).” *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1). doi: 10.31602/atd.v2i1.1193.
- Jufrizen, J., and A. S. P. Lubis. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
- Juru, N. A. 2020. “Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, &*
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros, and R. .. Pio. 2018. “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di.” *Adiminstrasi Bisnis* 6(2):68–76.
- Koencoro, Galih Dwi, Mochammad Al Musadieq, and Heru Susilo. 2013. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(2):1–8.
- Maulidiyah, N. N. 2022. “1.6 Ruang Lingkup Perilaku Organisasi.” *Perilaku Organisasi*.
- Mendrofa, Syah Abadi. 2021. “Dampak Alokasi Dana Desa Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Desa Hiliwa’ele LI Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Impact Of Village Fund Allocation On Community Empowerment Of Hiliwa’ele LI Village Botomuzoi District Nias Regency. ISSN 2303-1174.” 9(4):1036–47.
- Nabilah, Sayu Titah, Tamriatin Hidayah, and Nely Supeni. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.” *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika* 1(1):25–37. doi: 10.31967/prodimanajemen.v1i1.399.
- Nanda Kurnia, Nesia, Renny Husnaiti, and Yoko Trisriarto. 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya.” *Jurnal Sosial Sains* 2(5):596–605. doi: 10.36418/sosains.v2i5.394.
- Nasution, M. I. 2018. *Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. publikasiilmiah.ums.ac.id.
- Nuralita, Windya, and Joko Tri Nugraha. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo.” *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* 02(01):96–104.
- Octario, Octario. 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus Pada MDS 338 Palembang).” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3(1):1–5. doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i1.677.
- Pangestu, D. P. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Agora*.
- Putranto, Agus, and Ratna Wijayanti. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 1(1):14–21. doi: 10.32500/jematech.v1i1.208.
- Sadeli, Inna Nisawati Mardiani. 2018. “Kinerja Karyawan Pt. Sumber Mas: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 19(2):131. doi: 10.33370/jpw.v19i2.132.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. 2011. “Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.” *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono, P. D. 2017. “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.” *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Syafiq, Selly Siti. 2021. “Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung).” *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 7(1):57–66. doi: 10.24967/jmb.v7i1.1070.
- Tangkuman, Tewal, and dkk. 2015. “Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero).” *Jurnal EMBA* 3(2):884–95.