

ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMBA ARNAVAT INDONESIA (SAI)

Oleh
Dias Ramanda
21214279

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
Email: diasramanda11@gmail.com

ABSTRACT

Abstract: *Human resources are very important assets in advancing a company. The development of the company depends on the human resources who join in it to carry out the company's vision and mission. Without trained and competent human resources, the company can't run well. The purpose of this studies to study the analysis of leadership, communication and reward at PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI). This study uses the method of multiple regression analysis, descriptive and verificative. In collecting data, researchers investigated through interviews and distributed questionnaires to forty-seven respondents. The results of this study show how positive and significant leadership on employee performance, communication partial performance on employee performance, positive and significant partial rewards on employee performance. The most dominant variable influencing employee performance is a communication variable compared to leadership variables and reward variables.*

Keywords: *Leadership, Communication, Awards, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dengan ini seiring berkembangnya kemampuan nasional maupun internasional terhadap bidang ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi, perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia telah mengalami berbagai perkembangan. Dari beberapa perusahaan yang baru berdiri maupun telah lama berdiri akan sadar bahwa sangat diperlukannya sumber daya manusia, Karena pekerja yang baik ialah aset yang amat sangat penting untuk memajukan perkembangan perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang bergabung didalamnya untuk menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang telah ada dan terampil serta berkompeten maka sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karena sumber daya lah yang berperan penting dibalik sebuah proses kesuksesan dalam organisasi. Dengan begitu maka perusahaan harus memiliki pemimpin yang handal dalam melaksanakan tugas untuk dapat menjalankan perusahaan dengan baik pula.

Sehingga hasil saat bekerja secara berkualitas dan berkuantitas yang sudah dicapai oleh seorang pekerja atas tanggung jawab pada tugasnya, yang mana kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang telah diberikan oleh seorang karyawan dan dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu. Menurut Andi Hartini Erawati (2015:87) bahwa pengukuran kinerja dapat dinilai berdasarkan atas pencapaian kerja yang sesuai dengan kualitas, kuantitas, efektivitas serta efisiensi kerja untuk memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun luar negeri. Dalam pengukuran hasil kerja dapat diukur melalui penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan karyawan yang telah menjadi standar bagi setiap instansi-instansi dalam menilai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Organisasi PT. Samba Arnavat Indonesia merupakan organisasi yang unik dan kompleks. Karena terdapat suatu proses yang menghasilkan berbagai disiplin dan jasa tenaga kerja

dalam bentuk pelayanan kepada perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan ini merupakan organisasi yang dilatar belakangi oleh orang yang berpendidikan berbeda-beda. Sumber daya manusia merupakan komponen yang utama dan sangat berarti bagi perusahaan ini.

Dari apa yang sudah dijelaskan, maka setiap perusahaan harus giat lagi memonitor sumber daya manusianya, agar terciptanya kinerja yang lebih baik lagi. Berdasarkan apa yang ada dilatar belakang, penulis memilih judul untuk diteliti lebih lanjut yakni "**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Penghargaan terhadap Kinerja karyawan PT Samba Arnavat Indonesia (SAI)**".

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan (X1)

Menurut Kartono (2008:34) dalam Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018:18) menyatakan karakteristik seseorang dalam memimpin mengenai keadaan, kelaziman, sifat batin, tingkah laku serta hak diri sendiri dan antarmubungan seorang pimpinan terhadap seseorang maupun kelompok lain. Sri Widodo (2015:129) menyatakan kepemimpinan adalah *skill* seseorang atau berkelompok dalam memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk melaksanakan suatu tugas atau tidak melaksanakan sesuatu dalam organisasi. Isniar (2018:174) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni dalam mengkordinasikan, memotivasi, membujuk dan memberikan arahan kepada setiap individu/kelompok serta berkontribusi dalam pencapaian suatu tujuan.

Menurut Nimran (2004:64) dalam Dwi Puspita Retno Wardani (2016) mengemukakan bahwa karakter kepemimpinan sendiri ialah bagaimana cara memberikan pengaruh terhadap seseorang agar dapat berperilaku seperti apa yang diinginkan. Faktor-faktor dalam menilai kinerja karyawan yaitu :

1. Berkualitas kerja, yakni cermat, teliti, gaya, dan perolehan output.
2. Jumlah kerja, yakni tingkat output dan berkontribusi.
3. Penyediaan yang memerlukan pendapat, baik tujuan maupun keadaan.
4. Adanya ketepatan waktu, kepatuhan, dan tepercaya.
5. Perlindungan yang mencegah pemakaian lebih, rusak serta perlindungan benda.

Komunikasi (X2)

Menurut Robbins (2008:4) dalam Andi Susanto dan Hastin Umi Anisah (2013:236) mengemukakan tentang komunikasi, yakni sebagai berikut:

"Komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Dikatakan juga bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangki kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi: perpindahan (transfer) makna di antara anggotaanggotanya. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka kelompok-kelompok kerja harus melakukan kontrol atas para anggotanya, berbicara yang dapat merangsang para anggotanya untuk bekerja, menyediakan cara bagi mereka untuk meluapkan ekspresi emosional mereka, dan membuat pilihan-pilihan keputusan."

Menurut Muhammad (2011:7) dalam Nisa' Ulul Mafra (2017:15) definisi komunikasi ialah pertukaran sebuah pesan baik dalam bentuk bahasa maupun tidak dalam bentuk bahasa antara pengirim dengan penerima pesan dalam mengubah sifat.

Aspek-aspek dalam membangun komunikasi menurut Ludlow (2000:40) dalam Tombang Simatupang (2013:86) sebagai berikut :

1. Kejelasan (*Clarity*)
Bahasan atau pesan yang berikan harus nyata.
2. Ketepatan (*Accuracy*)

Bahasan dan Informasi yang diberikan harus benar dan teliti. Bahasa yang dipergunakan sesuai dan pesan disampaikan harus akurat.

3. Konteks (*Contex*)

Pesan disampaikan sesuai dengan sifat lingkungan yang kita ketahui komunikasi itu digunakan sudah berlaku.

4. Alur (*Flow*)

Penyusunan bahasan dan pesan akan jadi sangat berarti untuk menjalin sebuah komunikasi yang dapat membawa hasil.

5. Budaya (*Culture*)

Dari sudut pandang budaya tidak hanya bahasa dan pesan, tapi juga cara beretika.

Penghargaan (X3)

Menurut Nugroho (2006:5) dalam Ah. Hifni, Muhammad Mansur, Agus Priyono (2017:177) "Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai."

Menurut Nawawi (2005:119) dalam Dewi Lara Rahastri Kandi (2017) menjadikan: "Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya".

Menurut ahli Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) dalam Galih Dwi Koencoro dkk. (2013:2) tujuan penghargaan itu sendiri ialah:

- a) Meraih seseorang yang mempunyai kualifikasi agar dapat bergabung dalam suatu kelompok.
- b) Menjaga karyawan - karyawan untuk tetap bertugas.
- c) Memotivasi karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018:19) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."

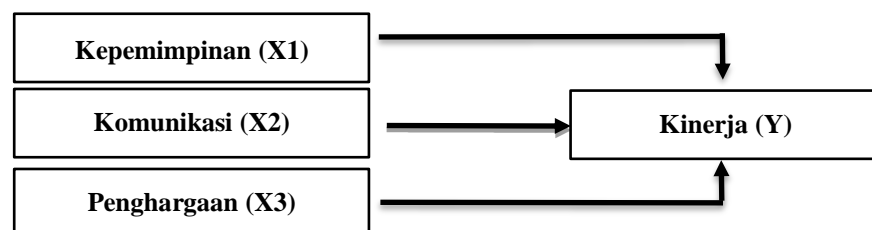
Pendapat dari Cash and Fischer (1987) dalam Isnier (2013) Kinerja yang disebut pelaksanaan itu juga dapat disebut dengan hasil, berarti apa yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2005:94) dalam Nel Arianty (2015) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Hasibuan (2005:94) dalam Nel Arianty (2015) Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja, yaitu:

- 1. *Skill* serta keinginan seorang karyawan.
- 2. *Skill* serta penerimaan atas pelimpahan wewenang perintah.
- 3. Tahap dorongan kepada karyawan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1: Kepemimpinan (X1) cukup kuat, Komunikasi (X2) cukup baik, Penghargaan (X3) cukup rendah, terhadap Kinerja karyawan (Y) cukup tinggi Pada PT Samba Arnavat Indonesia.
- H2: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia.
- H3: Terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia.
- H4: Terdapat Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel untuk penelitian adalah :

1) Variabel (*independen*), yaitu:

1. Kepemimpinan

Menyatakan menyatakan kepemimpinan adalah karakteristik seseorang dalam memimpin mengenai keadaan, kelaziman, sifat batin, tingkah laku serta hak diri sendiri dan antarhubungan seorang pimpinan terhadap seseorang maupun kelompok lain. Kartono (2008:34) dalam Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018:18). Indikator Kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Sifat Seorang Pemimpin
- b. Kebiasaan Seorang Pemimpin
- c. Temperamen Seorang Pemimpin
- d. Watak Seorang Pemimpin
- e. Kepribadian Seorang Pemimpin

2. Komunikasi

Proses penyampaian pesan ialah penyampaian ide dari seseorang ke orang yang berbeda (Robbins, 2008) dalam (Andi Susanto dan Hastin Umi Anisah, 2013: 237). Indikator komunikasi dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Komunikasi tegak lurus ke bawah
- b. Komunikasi tegak lurus ke atas
- c. Komunikasi lateral/horizontal

3. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu balasan yang tertuju kepada seseorang, agar seseorang tersebut dapat menjadi lebih giat lagi untuk berusaha dan memperbaiki atau meningkatkan hasil kerja yang didapat (Nugroho, 2006:5) dalam (Ah. Hifni *dkk*, 2017:177). Yang menjadi indikator dari penghargaan adalah:

- a. Gaji serta upah.
- b. Tunjangan pensiun.
- c. Bonus.
- d. Penghargaan.

2) Variabel (*Dependen*) yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” (Mangkunegara, 2009:75) dalam Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018:19). Bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas seorang karyawan
- b. Kuantitas seorang karyawan
- c. Pelaksanaan kerja seorang karyawan
- d. Tanggung Jawab seorang karyawan

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi yakni “Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian (Umi Narimawati, 2008:161)”. Populasi penelitian ini yaitu meliputi karyawan PT Samba Arnavat Indonesia sebanyak 88 karyawan.

Bagi ahli Sugiyono (2010:118) sampel merupakan banyaknya dan karakter yang ada pada populasi itu sendiri. Melihat pernyataan diatas penulis menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sampel dari penelitian yaitu karyawan PT Samba Arnavat Indonesia. Sistem perhitungan banyaknya sampel yaitu digunakannya rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat torelansi kesalahan dalam pengembalian sampel (10%)

Dengan menggunakan rumus diatas ditentukan besarnya sampel yaitu:

$$n = \frac{88}{1+88(0,01)^2}$$

$$= 46,80 \text{ pembulatan menjadi } 47$$

Jadi, yang dapat digunakan sampelnya yaitu sebanyak 47 responden.

Cara dalam proses sampel ini digunakan dalam penelitian yaitu *Simple Random Sampling* atau teknik acak sederhana.

Regresi linier berganda

Dalam penelitian penulis, agar dapat mengolah data penulis menggunakan alat bantu yaitu software *SPSS 21*. Dari analisis yang dilakukan juga dipergunakan agar bisa mengetahui apakah adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat (tidak bebas) atas dasar perubahannya dari setiap tingkatan atau turunan variabel bebas yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Nilai taksiran variabel Kinerja karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Komunikasi
- X₃ = Penghargaan
- b₀ = Konstanta
- b₁,b₂ = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Untuk parsial (uji-t) guna untuk memberi bukti apakah kepemimpinan, komunikasi dan penghargaan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui program SPSS 21.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi yaitu nilai yang menjelaskan besaran pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Untuk itu yang sedang penulis teliti yaitu pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Penghargaan secara parsial dalam memberi kontribusi suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Regresi (*Multiple Regression*)

Dari hasil yang telah diperhitungkan analisis regresi linier berganda antara variabel kepemimpinan, komunikasi, dan penghargaan terhadap Kinerja karyawan (Y). Melalui program SPSS 21 seperti dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,972	1,535		-1,936	,059
	Kepempinan	,215	,058	,255	3,698	,001
	Komunikasi	,600	,125	,422	4,788	,000
	Penghargaan	,412	,085	,395	4,874	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari olahan data perhitungan regresi pada diatas, maka dapat diperolehnya nilai hitungan berikut ini:

$$Y = -2,972 + 0,215 X_1 - 0,600 X_2 + 0,412 X_3$$

Koefisien pada tabel diatas terdapat persamaan dan dijelaskan dibawah ini :

b₀ (konstanta)= -2,972 Artinya jika Kepemimpinan dan penghargaan bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar -2,972.

b₁= 0,215 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Kepemimpinan, maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,215.

b₂= 0,600 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada komunikasi, maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,600.

$b_3 = 0,412$

Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada penghargaan, maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,412.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,871	,862	1,730245

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Berdasarkan tabel diatas, mendapatkan nilai bahwa R-square sebesar 0,871 atau 87,1%. Nilai tersebut diketahui bahwa Kepemimpinan, Komunikasi dan Penghargaan secara parsial adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,1%. Sedangkan lebihnya sebesar $100\% - 87,1\% = 12,9\%$ lainnya menjadi pengaruh variabel lain yang tidak dapat diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji T parsial yang telah dilakukan dapat membuktikan serta mengetahui apakah kepemimpinan, komunikasi dan penghargaan secara parsial mengandung pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan cara menggunakan program SPSS 21, dan memperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis berdasarkan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Untuk hasil dari uji hipotesis memberikan bukti yakni adanya pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena untuk angka t-hitung (3,698) lebih besar dari angka t-tabel (2,017) dan t-hitung bertempat didaerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak, yang terbukti adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Demikian dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan.
- b. Uji Hipotesis berdasarkan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
Untuk hasil dari uji hipotesis membuktikan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena untuk angka t-hitung (4,788) lebih besar dari angka t-tabel (2,017) dan t-hitung bertempat didaerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak, yang terbukti adanya pengaruh signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Demikian dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan antara komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan.
- c. Uji Hipotesis berdasarkan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan
Untuk hasil dari uji hipotesis membuktikan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena untuk angka t-hitung (4,874) lebih besar dari angka t-tabel (2,017) dan t-hitung bertempat didaerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak, yang terbukti adanya pengaruh signifikan dari penghargaan terhadap kinerja karyawan. Demikian dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan antara penghargaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan perolehan penelitian yang telah dilakukan maka memperoleh dan dipastikan simpulan dibawah ini:

1. Dari hasil hipotesis secara parsial, kepemimpinan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan. Maka jika Kepemimpinan meningkat maka akan berimpact kepada Kinerja karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI).
2. Dari hasil hipotesis secara parsial, komunikasi adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh paling besar dalam kinerja karyawan. Maka jika komunikasi meningkat maka akan berimpact kepada Kinerja karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI).
3. Dari hasil hipotesis secara parsial, Penghargaan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan. Maka jika penghargaan meningkat maka akan berimpact kepada Kinerja karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI).

SARAN

1. Kepemimpinan PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) harus tetap mampu memberikan yang terbaik terhadap tuntutan pekerjaan yang dibebankan dan menjadi tanggung jawab. Selain itu pemimpin juga diharapkan lebih mampu melakukan arahan yang baik dengan rekan kerja atau bawahan untuk menghindari permasalahan yang menimbulkan gesekan dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Dan juga perusahaan disarankan mengadakan pertemuan yang lebih banyak dan baik kepada bawahan.
2. Komunikasi PT. Samba Arnavat Indonesia harus diperhatikan kembali, karena dengan berkomunikasi yang baik maka dapat memicu komunikasi yang efektif dan berperan dalam mengambil sebuah keputusan, jadi saat bekerja komunikasi tidak semata-mata mendengar, dan menyampaikan informasi, tetapi juga berproses dalam komunikasi yang professional, seperti halnya dalam mengerjakan suatu tugas *finance* dan *operation* yang diberikan maka diperlukan komunikasi yang baik agar informasi yang didapat atau tugas yang dibebankan dapat terselesaikan.
3. Penghargaan pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) harus diperhatikan kembali guna pemenuhan kebutuhan para karyawan seperti gaji, tunjangan, bonus, dan penghargaan yang harus sesuai dengan kesepakatan. Sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan dengan kebutuhan yang sesuai, jadi perusahaan harus menjamin akan terpenuhnya kebutuhan karyawan agar karyawan bekerja dengan baik dan tidak ada keluhan yang jelek dari karyawan terhadap perusahaan.
4. Kinerja pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) harus diterapkan oleh setiap karyawan di perusahaan karena dengan selalu mengingatkan dan menerapkan untuk datang tepat waktu ke kantor dapat menjaga citra yang baik kepada instansi. Selain itu, karyawan juga diharapkan untuk tetap fokus dalam melakukan segala pekerjaan yang dilakukan agar tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan tepat waktu dan memenuhi kriteria serta harapan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi Nugroho, Jurnal Maksipreneur. Volume IV, Nomor 2, Juni 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training Empowring Management, Surabaya*. Jawa Timur.
- Aldila Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2016, Volume 5, Nomor 2, 104-117. *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap*

Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. Jawa Timur.

- Andi Susanto, Hastin Umi Anisah, Jurnal Wawasan Manajemen Volume 1, Nomor 2, Juni 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.* Kalimantan Selatan.
- Any Isvandiari, Bagus Al Idris. Jurnal JIBEKA Volume 12, Nomor 1, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang.* Jawa Timur.
- Astrella Janice, eJournal Ilmu Pemerintahan, 3 (3), 2015. *Studi Tentang Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tanjung Lapang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau.* Kalimantan Utara.
- Bagas Mosardi, I Kadek Dwi Nuryana, Jurnal Manajemen Informatika. Vol. 5. No. 2, Tahun 2016. *Sistem Optimasi Pemberian Bonus Pegawai Di Mix's Tour Travel (Studi Kasus :Mix's Tour Travel).*
- Billier Panjaitan, Dimensia Volume 13 Nomor 2, September 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.* Jawa Barat.
- Caroline Maretha Sujana, Yudianto Priatmojo, Felix Hidayat, Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7), Manajemen Konstruksi, 24-26 Oktober 2013. *Sifat Dan Gaya Kepemimpinan Manajer Proyek Yang Diharapkan Oleh Tim Proyek Pada Perusahaan Kontraktor (092K).* Surakarta.
- Dewi Lara R K, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta.* Jawa Tengah.
- Dwi Puspita Retno Wardani, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhangkara Semarang.*
- Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1 No. 1 April 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers).* Jawa Timur.
- Eni Fitriyani, eJournal Ilmu Komunikasi, Vol. 1, No. 2, 2013, 518 – 531. *Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur.* Kalimantan Timur.
- Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieq, Heru Susilo, 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun.*
- Isnari, Sri Widodo, Deden. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Cetakan ke-1. Pustaka Fahima: Yogyakarta.*
- Isnari. 2015. *Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung.*

- Isnari. JIPSI - Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM, Vol.01. ISSN 2086 – 1109. 2016. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.*
- Isnari. JURISMA: Vol. VI No. 2 ISSN: 2086-0455. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Distributor Susu CV. UMSKEY Bandung.*
- Krisna Mulawarman, Yeni Rosilawati, Jurnal Makna Vol. 5 No. 1, 2014. *Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan.* Jawa Tengah.
- Lidia Wati Evelina, Mia Angeline, HUMANIORA Vol.5 No.1 April 2014: 445-454. *Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal: Studi Pada Binus University.* Jakarta.
- Muhammad Fahmi Tanjung Wahyu Ario Pratomo, Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol. 1, No.4, Maret 2013. *Analisis Pemanfaatan Dana Pensiun Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup PNS Pensiunan Guru Kota Medan.* Sumatera Utara.
- Nel Arianty, Jurnal Manajemen Tools, Vol 5 No. 1, Juni 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Medan.
- Nisa' Ulul Mafra, Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.* Sumatera Selatan.
- Phillip, Susanto, Budiman, Indrian, 2015. *Keterikatan Kuantitas Pekerjaan Dengan Durasi Dan Tenaga Kerja Pada Proyek Kontruksi Bangunan Bertingkat Tinggi.*
- P. Lokbere, A. S. Soegoto, M. D. Walangitan, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua.*
- Putut Miartha, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri.* Jawa Timur.
- Randy Richi Wuaya Jermias, Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, *Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah Pada PT. Bank Sinarmas Tbk. Manado.* Sulawesi Utara.
- Rizki Rismawan, Muhammad Nelson Ar-rasyid, 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Media.*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Cetakan ke 26. Bandung : ALFABETA.
- Tombang Simatupang, Jurnal Econo Sains, Volume XI, Nomor 1, Maret 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Palembang, Sumatera Selatan.

- Tukhas Shilul Imaroh, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi ISSN 2085-1162, Transparansi, Volume VI, Nomor 02, September 2014. *Peran Pendidikan Dalam Membentuk Pemimpin Bangsa Berkarakter.*
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Vonny Angeli S, Maria Mujiati, Amalia Rosidah, Imam Gunawan, Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol. 1, No. 3, 208-217. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi.* Jawa Timur.
- Wahyu Astjarjo Rini, Modernisasi, Volume 1, Nomor 3, Oktober 2005. *Membangun Kepemimpinan Diri.* Surabaya.