



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26543-26551

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kepemimpinan Visioner, Reward, Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Muti Indofood Lestari

Angga Evan Surbakti, Rasmulia Sembiring, Kristanty Nadapdap

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

surbaktiangga31@gmail.com, rasmuliasembiring11@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, penerapan reward, dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *t* menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis *F* menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, reward, dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,643/64,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner, reward, dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 64,3% sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner, Reward, Punishment, Motivasi Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja karyawan adalah kunci utama dalam mendorong produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas, menunjukkan dedikasi yang tinggi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan visioner memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemimpin visioner mampu menggambarkan tujuan jangka panjang yang jelas dan inspiratif, sehingga memberikan arah yang tegas kepada karyawan. Dengan menyampaikan visi yang kuat, pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan bersama.

Penerapan sistem *reward* yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. *Reward*, baik dalam bentuk finansial seperti bonus maupun non-finansial seperti pengakuan, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa usaha mereka dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Punishment atau hukuman kerja merupakan salah satu alat pengelolaan sumber daya manusia yang dirancang untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan disiplin kerja. Ketika diterapkan dengan bijaksana, *punishment* dapat menjadi pendorong motivasi kerja karyawan dengan memperjelas batasan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Hukuman yang adil dan konsisten memberikan sinyal kepada karyawan bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi, baik positif maupun negatif, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berperilaku sesuai standar kerja.

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, peneliti menetapkan tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penerapan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penerapan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner, penerapan *reward*, dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat bermanfaat bagi siapapun

1. Bagi penulis Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam memperdalam pemahaman mengenai konsep kepemimpinan visioner, sistem reward dan punishment, serta motivasi kerja.
2. Bagi kalangan mahasiswa Mahasiswa dapat memahami penerapan teori kepemimpinan, reward, dan punishment dalam organisasi nyata.
3. Bagi peneliti Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk studi lanjutan yang lebih mendalam, seperti pada organisasi ataupun Perusahaan yang lebih besar atau dengan pendekatan variable tambahan.
4. Bagi fakultas Menambah koleksi karya ilmiah yang relevan dengan pengembangan ilmu manajemen SDM di perpustakaan fakultas.
5. Bagi akademisi Akademisi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan ajar dalam topik kepemimpinan, reward dan punishment, atau motivasi kerja.

1.4 Kajian Pustaka

1.4.1 Motivasi Kerja

1.4.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Mary (2016;201) “motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Hamali (2018:133) “motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

1.4.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

1.4.2 Kepemimpinan Visioner

1.4.2.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner

Menurut Arifin (2018:66) “bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat”.

Menurut Fauzan (2016:100) “Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personal”.

1.4.2.2 Indikator Kepemimpinan Visioner

Menurut Andriansyah (2016:71) indikator kepemimpinan visioner, adalah sebagai berikut :

1. Penentu Arah.
2. Agen Perubahan.
3. Juru Bicara.
4. Pelatih.

1.4.3 Penerapan Reward

1.4.3.1 Pengertian Penerapan Reward

Menurut Fahmi (2016:64) “*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Menurut Handoko (2017:66) “*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien”.

1.4.3.2 Indikator Penerapan Reward

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) indikator *reward* adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan bonus.
2. Kesejahteraan.
3. Pengembangan karir.
4. Penghargaan psikologis dan sosial.

1.4.4 Punishment

1.4.4.1 Pengertian Punishment

Menurut Mangkunegara (2018:77) “*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Menurut Hasibuan (2021:37) “*Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya”.

Menurut Purwanto (2017:186) “*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”.

1.4.4.2 Jenis-Jenis Punishment

Menurut Martin (2015: 331-335) ada banyak kejadian saat diberikan sebagai konsekuensi langsung bagi perilaku, cocok dengan definisi hukuman. Kejadian– kejadian tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan kategori–kategori sebagai berikut:

1. Hukuman fisik (*physical punishment*)
2. Teguran secara pribadi daripada menegur di depan umum.
3. Penjedaan (*time out*)
4. *Response cost*

1.4.4.3 Indikator Punishment

Indikator *Punishment* Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator *Punishment*, yaitu:

1. Hukuman ringan.
2. Hukuman sedang.
3. Hukuman berat.

1.4.5 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan.
- H₂ : Penerapan *reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan.
- H₃ : *Punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan.
- H₄ : Kepemimpinan visioner, penerapan *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 53 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 53 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Deteksi normalitas data menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov, uji normalitas histogram, dan uji normalitas *probability plot*.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

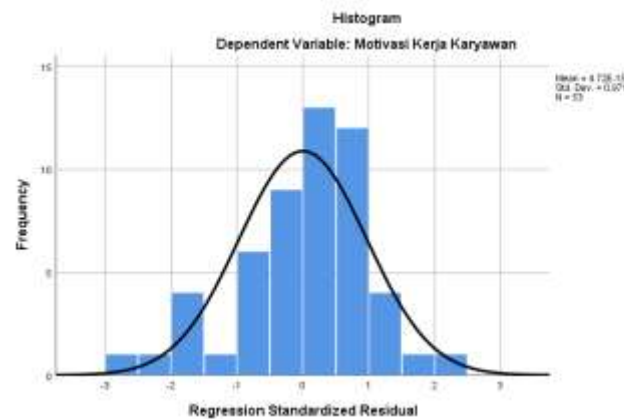
Tabel 4.1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70484269
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.059
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

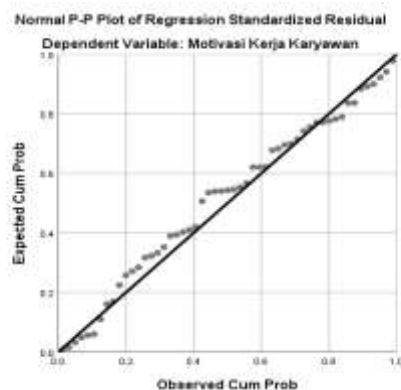
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,199, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.1

Uji Normalitas Kurva Histogram

Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Uji Normalitas Normal Probability Plot

Pada Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.158	1.134		
	Kepemimpinan Visioner	.094	.030	.889	1.125
	Penerapan Reward	.156	.027	.927	1.079
	Punishment	.144	.034	.878	1.139

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 memperlihatkan nilai VIF kepemimpinan visioner sebesar 1,125, reward sebesar 1,079, dan punishment sebesar 1,139, seluruh VIF < 10 dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas.

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Tabel 4.3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.316	.686		.461	.647
	Kepemimpinan Visioner	-.006	.018	-.047	-.312	.756
	Penerapan Reward	.020	.016	.175	1.199	.236
	Punishment	-.008	.020	-.056	-.375	.709

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa nilai sig. kepemimpinan visioner sebesar 0,756, *reward* sebesar 0,236, dan *punishment* sebesar 0,709 dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.158	1.134		17.772	.000
	Kepemimpinan Visioner	.094	.030	.274	3.114	.003
	Penerapan Reward	.156	.027	.494	5.746	.000
	Punishment	.144	.034	.376	4.253	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 20,158 + 0,094 X_1 + 0,156 X_2 + 0,144 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 20,158 artinya jika nilai variabel kepemimpinan visioner, *reward*, dan *punishment* adalah nol, maka nilai motivasi kerja karyawan bernilai sebesar 20,158.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan visioner (X_1) sebesar 0,094 artinya bahwa jika kepemimpinan visioner meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,094 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel penerapan *reward* (X_2) sebesar 0,156 artinya bahwa jika *reward* meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,156 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel *punishment* (X_3) sebesar 0,144 artinya bahwa jika *punishment* meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,144 satuan.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel, t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $(\frac{\alpha}{2}; n-k-1)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t \text{ tabel} = (\frac{0,05}{2}; 53-3-1)$$

t tabel = (0,025;49), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4.5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.158	1.134	17.772	.000
	Kepemimpinan Visioner	.094	.030	.274	.003
	Penerapan Reward	.156	.027	.494	.000
	Punishment	.144	.034	.376	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung kepemimpinan visioner sebesar 3,114 > t tabel sebesar 2,009 dan nilai sig sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Diperoleh nilai t hitung *reward* sebesar 5,746 > t tabel sebesar 2,009 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penerapan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Diperoleh nilai t hitung *punishment* sebesar 4,253 > t tabel sebesar 2,009 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.3.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi, uji hipotesis F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus F tabel = $df_1; df_2$

$$\begin{aligned} \text{Dimana } df_1 &= k-1 \\ df_2 &= n- k \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df_1 (\text{pembilang}) &= k - 1 \\ &= 4 - 1 \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df_2 (\text{penyebut}) &= n - k -1 \\ &= 53 - 3 -1 = 49, \text{ diperoleh nilai } F_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 2,79 \end{aligned}$$

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Tabel 4.6
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.996	3	16.999	32.242	.000 ^b
	Residual	25.834	49	.527		
	Total	76.830	52			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Penerapan Reward, Kepemimpinan Visioner

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 32,242 > F tabel 2,79 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.643	.726

a. Predictors: (Constant), Punishment, Penerapan Reward, Kepemimpinan Visioner

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,643/64,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner, penerapan *reward*, dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 64,3% sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut: 1). Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 2). Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa penerapan *reward* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. 3). Hasil pengujian hipotesis t menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 4). Hasil pengujian hipotesis F menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,643/64,3%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner, penerapan *reward*, dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 64,3% sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Adriansyah. (2016). Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala. Publishing.
- Agus Nurofik, Sartika Yuliana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman. Jurnal Inovasi Penelitian. Vol.3 No.3 Agustus 2022
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arifin, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Jepara: Universitas Islam Nusantara.
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

7. Enni Sustiyatik, Wisma Fiana Sari. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, Volume 13, Nomer 2, Maret 2023
8. Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Handoko. (2017). Manajemen. BPFE-Yogyakarta. Hariandja, M. T. E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia widiasarana indonesia.
10. Hamalik, Oemar Hamalik. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara,
11. Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
12. Hartatik, Puji, Indah , (2018), Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
13. Hasibuan, Malayu S.P. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.
14. Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. E-Journal Administrasi Publik, 8(1), 9507–9521.
15. Kahan, Seth. (2019). Visionary Leadership : *How Association Leaders Embrace Disruption in 21st Century. Performance Development Group. USA*
16. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
17. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber DayaManusia. Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
18. Martin, G & Pear, J. (2015). Modifikasi Perilaku (Makna dan Penerapannya). Yogyakarta: Pustaka Belajar
19. Muhammad Aisyar Mata, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, Chalid Imran Musa. (2023). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. Sibatik Journal Volume 2 NO.3 (February 2023)
20. Nesia Nanda Kurnia, Renny Husnaiti dan Yoko Tristiarto. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. Jurnal Sosial Dan Sains Volume 2 Nomor 5 2022
21. Rivai. Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
22. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
23. Sanusi, Achmad. (2013). Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan,. Semangat Pengabdian, Manajemen Modern. Nuansa Cendekia: Bandung.