Bima Journal – Bussiness Management and Accounting
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima
DOI: https://doi.org/10.37638/bima.2.1.13-22

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : KANTOR DPRD KABUPATEN SELUMA)

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND REWARD STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY: DPRD OFFICES SELUMA DISTRICT)

Eska Prima Monique Damarsiwi[1)]; Nurzam[2)]; Suswati Nasution[3)]

[1,2,3)] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ds.monique@gmail.com

How to Cite :
Damarsiwi, Eska Prima Monique. et. al (2021). The Influence Of Leadership And Reward Style On Employee Performance (Case Study: Dprd Offices Seluma District). *Bima Journal : Business, Management and Accounting Journal*, 2 (1). DOI: https://doi.org/10.37638/bima.2.1.13-22

ARTICLE HISTORY
Received [04 April 2020]
Revised [15 April 2020]
Accepted [04 May 2020]

KEYWORDS
Leadership Style, Rewards, Employee Performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam globalisasi untuk menghadapi persaingan diantara organisasi. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan individu untuk dapat mengatur, mengarahkan, memotivasi pegawai untuk dapat membantu menjalankan suatu organisasi. Kualitas seorang pemimpin dapat diakui bila ia dapat memberikan pengaruh, mengarahkan serta meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugas yang diberikan . *Reward* biasanya akan diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi untuk memajukan perusahaan yang sesuai dengan standart yang telah di tetapkan oleh pihak manajemen . *Sampel yang dipergunakan dalam penelitian iini sebanyak 34 orang pegawai yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda. Sebelum dilakukan uji regresi sebelumnya akan dilakukan uji validitas dan readiltas terhadap data yang dipergunakan dalam penelitian. Dari pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel reward (X_2) memiliki hubungan yang parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya koefisien determinan 0,590 yang artinya bahwa variabel independent X_1 dan X_2 akan mampu*

mempengaruhi variabel dependent Y sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini . Sedangkan secara Simultan secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel Y .

ABSTRACT

Human resources are an important factor in globalization to face competition among organizations. Leadership style can be defined as an individual ability to be able to organize, direct, motivate employees to be able to help run an organization. The quality of a leader can be recognized if he can influence, direct and improve employee performance in carrying out all assigned tasks. Rewards will usually be given to employees who have contributed to advancing the company in accordance with the standards set by management. The sample used in this research is 34 employees who have become Civil Servants at the DPRD Office of Seluma Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple regression. Before the regression test was carried out, the validity and readability test would be carried out on the data used in the study. From the hypothesis testing, it is found that the leadership style variable (X1) and the reward variable (X2) have a partially significant relationship to employee performance (Y). The amount of the determinant coefficient is 0.590, which means that the independent variables X1 and X2 will be able to influence the dependent variable Y by 59% while the remaining 41% is influenced by other variables outside of this study. While simultaneously the variables X1 and X2 have a simultaneous effect on variable Y

.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi untuk dapat mewujudkan tujuan dan sasarannya haruslah memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas. Kualitas itulah yang akan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dilakukan oleh pegawai dalam organisasi untuk dapat mewujudkan tujuannya. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam globalisasi untuk menghadapi persaingan diantara organisasi.

Untuk dapat mewujudkan ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam bidangnya perlu terdapat peran pemimpin yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya untuk dapat memberikan arahan, petunjuk serta masukan kepada kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya

dalam organisasi. Proses kepemimpinan yang efektif dapat menjadi suatu faktor yang mampu menunjang keberlangsungan sebuah organisasi.

Seorang pemimpin harus dapat memberikan rasa keadilan bagi pegawainya agar dapat tercipta kondisi kerja yang baik (Prayogik, 2019). Sedangkan menurut Damarsiwi & Nasution (2020) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan individu untuk dapat mengatur, mengarahkan, memotivasi pegawai untuk dapat membantu menjalankan suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin suatu organisasi. Kualitas seorang pemimpin dapat diakui bila ia dapat memberikan pengaruh, mengarahkan serta meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugas yang diberikan. Cara mempengaruhi seorang pemimpin dapat berupa pujian, pemberian penghargaan (*reward*), memberi hadiah ataupun juga bisa dalam bentuk memberi tekanan terhadap pegawainya.

Lina (2014) menyatakan bahwa *reward* merupakan suatu imbalan yang telah dirancang oleh pihak manajemen perusahaan atas keberhasilan yang telah diraih oleh karyawan. *Reward* biasanya akan diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi untuk memajukan perusahaan yang sesuai dengan standart yang telah di tetapkan oleh pihak manajemen. *Reward* yang diberikan kepada pegawai dapat diberikan dalam bentuk materi maupun non materi, selain itu pula *reward* bisa didapat dari pihak eksternal perusahaan. *Reward* non materi dapat berupa pemberian cuti, piala atau sertifikat, kegiatan outing kepada divisi yang berprestasi.

Mansun (2006) menyatakan ada dua tipe *reward* yaitu *Psychic Reward* yang berhubungan dengan harga diri serta rasa bangga atas keberhasilan yang telah diraih. *Psychic Reward* ini berasal dari dalam diri seseorang yang menerima pujian,ucapan selamat, sanjungan sebagai suatu bentuk pengakuan terhadap keberhasilan diri sendiri. Sedangkan *Social Reward* merupakan sebuah pengakuan yang berasal dari luar diri sendiri yaitu lingkungan sekitar, organisasi yang dapat berupa pemebrian penghargaan, materi, serta pujian-pujian dari masyarakat yang dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya didalam organisasi maupun perusahaan.

Kinerja pegawai adalah kualitas dan jumlah hasil individu atau kumpulan dalam tindakan tertentu yang ditimbulkan oleh kapasitas karakteristik yang didapat dari interaksi pembelajaran dan untuk tampil lebih baik (Wibowo, 2013). Menurut Akhmad (2015) mengemukakan bahwa suatu kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja ataupun capaian kerja yang dilakukan oleh seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atas tugas dan tanggung jawab yang telah di bebankan kepadanya.

Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) kabupaten seluma merupakan sebuah Institusi Pemerintahan yang menerima semua aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat kepada pemerintah. Sehingga sangat penting untuk

memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh kantor DPRD dapat menunjang kinerja institusi. Kepemimpinan yang baik dapat membantu karayawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Seseorang yang memiliki kemampunan memimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Prayogik, 2019). Sejalan dengan Damarsiwi & Nasution, (2020) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan individu untuk dapat mengatur, mengarahkan, memotivasi pegawai untuk dapat membantu menjalankan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi alasan pengelompokan jenis inisiatif. Gaya menyiratkan mentalitas, pengembangan, perilaku, watak yang indah, gerakan yang hebat, kekuatan, kapasitas untuk melakukan yang hebat. Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan metodologi, karena perpaduan cara berpikir, kemampuan, atribut, mentalitas, yang biasa diterapkan oleh seorang pionir ketika hendak mempengaruhi penampilan bawahannya (Purwati & Nugraha, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan metode pionir dalam membujuk perilaku bawahan agar memiliki peningkatan gairah kerja, produktivitas serta kepuasan karyawan dalam memperoleh hasil yang maksimal. Adapun indikatori gaya kepemimpinan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan partisipatif (Hasibuan, 2016).

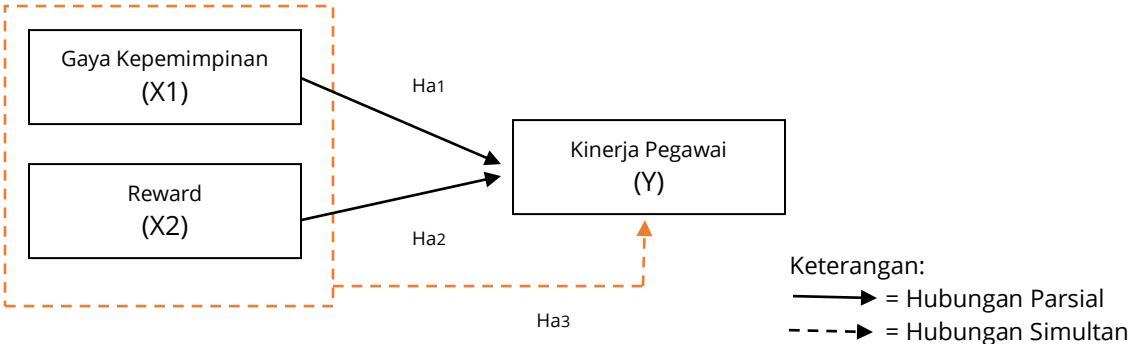
Reward

Menurut Lina, (2014) pemberian *reward* merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan kepada pegawainya untuk memotivasi karyawan terhadap alokasi waktu dan usaha dalam meningkatkan kinerjanya. *Reward* yang diberikan kepada pegawai dapat diberikan dalam bentuk materi maupun non materi, selain itu pula *reward* bisa didapat dari pihak eksternal perusahaan. *Reward* non materi dapat berupa pemberian cuti, piala atau sertifikat, kegiatan outing kepada divisi yang berprestasi. Matteson dalam Koencoro et al., (2013) membagi *reward* menjadi dua Kategori yaitu "*ekstrinsic reward* dan *intrinsic reward.* Penghargaan ekstrinsic (*ekstrinsic rewards*) adalah jenis penghargaan yang datang dari luar diri sendiri, misalnya tunjangan, penghargaan, kompensasi, hadiah relasional, dan kemajuan. Sedangkan Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) merupakan suatu bentuk apresiasi yang dirasakan oleh individu dari akibat-akibat secara mandiri yang terdiri dari pencapaian jabatan, puncak pekerjaan dan tata kelola diri".

Kinerja

Suatu organisasi baik itu swasta maupun pemerintahan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal haruslah mampu memperhatikan kinerja pegawainya agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang yang terukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan. Tidak jauh berbeda, Siagian, (2020) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pengorbanan yang dilakukan oleh seseorang untuk dapat menghasilkan sasaran kerja yang optimal. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil capaian yang diperoleh seseorang secara legal serta tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi (Febrianti, 2014). Indikator yang di pergunakan dalam penelitian ini meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu dan kerja sama (Mangkunegara, 2015)

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Ha1 : Terdapat hubungan yang parsial signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor DPRD kabupaten Seluma

Ha2 : Terdapat hubungan yang parsial signifikan variabel *reward* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor DPRD kabupaten Seluma

Ha3 : Terdapat hubungan yang simultan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor DPRD kabupaten Seluma

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam penelitian Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh atau sensus sehingga diperoleh sampel sebanyak 34 orang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pad Kantor DPRD Kabupaten Seluma yang merupakan keseluruhan dari populasi. Informasi yang diperoleh dalam riset ini didapat langsung dari pengisian kuesioner(angket) yang di tujukan kepada responden. Penilaian angket memakai skala Likert 1- 5. Sehabis mentabulasi informasi berikutnya informasi bisa langsung di Uji Validitas serta Uji Reabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu jenis pengujian terhadap informasi pemeriksaan apakah terdapat kesamaan antara informasi yang ada saat ini dengan informasi yang asli pada artikel yang sedang diselidiki (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini mengujian validitas di ukur berdasarkan nilai r hitung dalam tabel *Coefficient Corelation Pearson* pada uji statistik mengunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) (Ghozali, 2015). Adapun dasar pengambilan keputusan pengujian adalah sebagai berikut:

1) Bila nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2) Bila nilai r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk menguji indikator-indikator dalam variabel penelitian apakah menggandung bias atau kesalahan pengukuran, sehingga menjamin bahwa suatu pengukuran akan tetap konsisten dan stabil (Sugiyono, 2014). Penilaian uji reabilitas ini melihat nilai Koefisien *Alpha Cronbach* harus berada diatas 0,60 maka di katakan reliabel (Ghozali, 2015)

Setelah lolos dalam Uji Validitas dan Uji Reabilitas, maka untuk selanjutnya dapat dilakukan pengujian Hipotesis Penelitian dengan menggunakan Regresi Linier Berganda.

Regresi Linier Berganda

UJi Regresi Linier berganda adalah metode terukur yang berharga untuk melihat dan menunjukkan hubungan antar faktor. Regresi Berganda secara teratur digunakan untuk menangani masalah analisis regresi yang membawa setidaknya hubungan dua faktor bebas. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014).

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e} \text{ .....} (1)$$

Keterangan:
a : Konstanta
b : Koefisien Korelasi
Y : Kinerja
X_1: Gaya Kepemimpinan
X_2: *Reward*
e : error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) secara fundamental mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memperjelas variasi dalam variabel reliabel. Koefisien determinan berada dalam kisaran tidak ada dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 kecil menyiratkan bahwa kapasitas faktor otonom untuk memperjelas variasi dalam variabel reliabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor otonom memberikan secara praktis semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi dalam variabel reliabel.

Uji t

Uji t secara fundamental menunjukkan sejauh mana pengaruh satu faktor bebas secara terpisah dalam memperjelas keragaman variabel reliabel. Dasar penentuan uji t hitung adalah sebagai berikut (Ghozali, 2015):

1. Bila nilai signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Bila nilai signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan pengaruh faktor bebas secara bersama-sama terhadap variabel reliabel. Alasan untuk memutuskan hasil pengujian F hitung adalah sebagai berikut (Ghozali, 2015)

a. Bila taraf signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
b. Bila taraf signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh gaya kepemipinan dan reward terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig	Keterangan
Persamaan : $Y = 1{,}501 + 0{,}380\ X_1 + 0{,}603X_2 + e$					

Gaya Kepemimpinan	0,380	0,122		0,021	Signifikan
Reward	0,603	0,114		0,003	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,590		59%

Sumber: Analisis Output SPSS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 1 menampilkan kalau ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma, sebab nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baiknya Gaya Kepemimpinan atasan terhadap pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Artinya dengan adanya Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, arahan, dorongan serta masukan terhdapa tugas-tugas yang diberikan makan kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma maka memperoleh hasil yang maksimal dalam setiap tugas-tugas yang di berikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Risambessy et al. (2012) yang mengatakan bahwasanya motivasi kinerja seorang pegawai sangatlah mungkin tergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang akan bersungguh-sungguh serta berkomitment penuh terhadap pekerjaan sehingga mampu mengarahkan, memotivasi pegawaimya.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada riset ini menampilkan kalau ada pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai sebab nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Perihal ini menggambarkan kalau terus semakin baik reward yang dibagikan sehingga kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma pula hendak terus meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya reward pegawai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Tawai (2017) yang menyatakan bahwa sistem *reward* yang dijalankan atau dilakukan di suatu perusahaan akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga pemberian *reward* kepada karyawan haruslah dapat direncanakan sebaik mungkin oleh pihak perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada riset ini variabel gaya kepemimpinan serta variabel reward terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma mendapatkan hasil analisis regresi berganda Y= 1, 501+ 0, 380X1+ 0, 603 X2+ e, dari hasil persamaan tersebut diperolehlah hasil yang berarti ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan (X_1) serta reward (X_2) terhadap kinerja pegawai(Y). Berarti kalau variabel gaya Kepemimpinan serta reward bertambah sehingga hendak tingkatkan kinerja pegawai. Besarnya nilai koefesien determinasi merupakan 0,590, perihal ini berarti kalau gaya kepemimpinan (X_1) serta reward (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar 59% sebaliknya sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menarangkan kalau secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) serta reward (X_2) memiliki pengaruh yang parsial signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menarangkan kalau variabel gaya kepemimpinan (X_1) serta reward (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil peneltian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : (1) Kepada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma agar dapat memberikan arahan, perencanaan, dan dorongan yang lebih kepada pegawai agar dapat memperlancar segala tugas yang telah diberikan; (2) Harus memperhatikan dalam pemberian *reward* yang layak kepada para pegawai dapat membantu memotivasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, S. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Damarsiwi, E. P. M., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(2), 171–182. https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083

Febrianti, S. (2014). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *12*(1), 83041.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Bumi Aksara.

Koencoro, G., Musadieq, M., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Survei pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *5*(2), 1–8.

Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *14*, 77–97.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). Remaja Rosdakarya.

Mansun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Pertama). BPFE.

Prayogik, I. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pdam delta tirta kabupaten sidoarjo*.

Purwati, Y., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari , Magelang Utara). *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, *02*(01), 84–95.

Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, *2*(9), 8833–8842. www.textroad.com

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabetha.

Tawai, A. (2017). Pengaruh pemberian reward dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) provinsi Sulawesi tenggara. *Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, *3*(3), 1–23.

Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.