

# Pengaruh *Reward*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Sampit

Vieda Samalla <sup>1\*</sup>, Moechammad Nasir <sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia,  
Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

**Abstrak.** *Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Sampit dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan reward. Analisis dilakukan melalui serangkaian uji instrumen, uji klasik, dan uji hipotesis dalam survei yang melibatkan responden menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) reward memiliki dampak pada kinerja karyawan, meskipun tidak signifikan; (2) gaya kepemimpinan juga memiliki dampak pada kinerja karyawan, namun tidak secara signifikan; dan (3) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Reward; Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.*

**Abstract.** *Employee performance at PT PLN (Persero) ULP Sampit is influenced by three main factors, namely organizational culture, leadership style, and rewards. Analysis was carried out through a series of instrument tests, classical tests and hypothesis tests in surveys involving respondents using questionnaires. The collected data was analyzed using SPSS version 24 statistical software. The results showed that (1) rewards have an impact on employee performance, although not significant; (2) leadership style also has an impact on employee performance, but not significantly; and (3) organizational culture has a significant and positive influence on employee performance.*

**Keywords:** *Rewards; Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance.*

---

\* Corresponding Author. Email: [b100180066@student.ums.ac.id](mailto:b100180066@student.ums.ac.id) <sup>1\*</sup>.

## Pendahuluan

Isu SDM menjadi krusial pada semua aspek operasional perusahaan, di mana setiap keputusan dan tindakan perusahaan didasarkan pada manfaat karyawan. Perusahaan yang menginginkan pertumbuhan pada lingkungan bisnis yang kompetitif dan global memerlukan karyawan yang bisa memberi kinerja berdasarkan standar. Salah satu cara untuk mengukur perkembangan bisnis ialah melalui evaluasi output kinerja. Fungsi pemimpin menjadi vital pada upaya memotivasi dan mengelola tim kerja. Pemimpin harus memberi perhatian khusus pada pencapaian karyawan melalui pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan). Selain itu, pemimpin juga harus memberi dorongan semangat dan rasa komitmen yang berdasarkan standar pada karyawan agar institusi bisa menggapai maksudnya (Lina, 2014).

Hasil dari penelitian sebelumnya tentang dampak *reward* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa remunerasi atau *reward*, baik yang berbentuk moneter (seperti insentif tahunan) maupun non-moneter (seperti promosi, pemberdayaan, otonomi, dan komitmen), keduanya memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan dan kinerja bisnis secara menyeluruh (Scott, Anthony, dan Govindarajan dalam Lina, 2014). Kesuksesan institusi berdampak kepemimpinan, dimana pemimpin berkomitmen pada kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif meliputi kemampuan membimbing, mengarahkan, menyemangati, mengelola, mengembangkan semangat tim, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, melatih dan mengarahkan pegawai menuju maksud yang selaras dengan misi institusi. Pemimpin mempunyai banyak variasi pada cara memimpin dan membimbing bawahannya, yang disebut Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan mencerminkan teknik yang diterapkan seorang pemimpin untuk memengaruhi tindakan individu. Setiap pemimpin mempunyai pendekatan yang unik pada membimbing, merangsang, dan mengarahkan potensial karyawan mereka. Komponen yang penting dalam menentukan

keberhasilan suatu lembaga adalah interaksi antara budaya organisasi, norma, dan gaya kepemimpinan. Taktik yang digunakan seorang pemimpin untuk memimpin, menginspirasi, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai gaya pemimpin (Kristanti dan Harahap, 2012). Budaya Organisasi, sebagai faktor terakhir yang bisa memengaruhi kinerja karyawan, terdiri dari mutu dan prinsip yang dipegang dan diikuti seluruh personel institusi. Kultur ini menjadi ciri khas yang membedakan satu institusi dengan yang lain, dan bertindak sebagai sistem mutu yang mengikat seluruh personel untuk menggapai maksud perusahaan (Marta dan Suharnomo, 2011). Robbins dan Hakim (2013) mencatat maka salah satu perusahaan memiliki dua jenis kultur seperti yang diakui personelnnya:

- 1) Kultur Dominan: Kultur ini mewakili nilai yang dianut oleh sebagian besar personelnnya dan memberikan ciri khas pada perusahaan.
- 2) Subkultur: Ini merupakan mini-kultur yang muncul di bagian-bagian atau wilayah geografis yang berbeda.

Kesuksesan institusi sering diukur dari seberapa efektif pelaksanaan tugasnya dan pencapaian visi dan misinya. Kriteria ini berlaku untuk perusahaan yang berfungsi signifikan pada memberi layanan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, seperti PT PLN. Sebagai penyedia listrik utama, PT PLN mempunyai komitmen untuk membuktikan kemampuannya pada melayani masyarakat melalui peroptimalan infrastruktur, distribusi efektif, dan penyediaan daya listrik. Pada studi ini, fokusnya ialah pada PT. PLN (Persero) ULP Sampit, yang melibatkan berbagai fungsi. PT. PLN (Persero) ULP Sampit berupaya peningkatan kepuasan karyawan melalui sistem penghargaan. Mengingat komitmennya pada kesejahteraan masyarakat, pemimpin cenderung tak mengoptimalkan kinerja karyawan. karena itu, perhatian kepemimpinan signifikan pada memotivasi karyawan untuk bermanfaat secara efektif, karena kinerja mereka vital bagi masyarakat. PT. PLN (Persero) ULP Sampit berfungsi sebagai kantor regional untuk Kabupaten Kotawaringin Timur di Kalimantan Tengah. Kantor ini menangani berbagai kebutuhan terkait listrik, termasuk permintaan pemasangan, penyesuaian tegangan, pertanyaan tagihan, transaksi pembayaran, dan pengajuan

keluhan. Masyarakat lokal senang mempunyai akses ke jaringan listrik PLN, yang sudah tersedia bahkan di desa-desa kecil sesudah bertahun-tahun menantikan. Ketersediaan listrik sudah membentuk aktivitas ekonomi produktif dan menerangi rumah dan desa pada malam hari. Biaya untuk menbiskan daya listrik sudah berkurang secara signifikan bagi penduduk, mengoutputkan manfaat yang besar. Ketersediaan listrik sudah menyederhanakan kegiatan masyarakat, serta layanan pendidikan, kesehatan, dan pemerintahan lokal. Dalam teori, peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penghargaan dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, penelitian yang menginvestigasi hubungan ini menjadi topik menarik, yang diwujudkan dalam judul Pengaruh *Reward*, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sampit.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. dimana data yang digunakan adalah data primer melalui pengisian angket oleh responden. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa dalam penelitian berskala besar, keterbatasan anggaran, waktu, dan sumber daya membuat pengumpulan data dari seluruh populasi tidak mungkin. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan sampel sebagai representasi kecil dari populasi, yang dipilih untuk mewakili keseluruhan. Sugiyono (2017) menekankan penerapan teknik pengambilan sampel acak sederhana dengan rumus Slovin ( $n = N / (1 + (N \times e^2))$ ).

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden (Kiranayanti & Erawati, 2016). Kuesioner ini memungkinkan pencatatan jawaban dalam lima opsi skala Likert: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju), dengan skor persetujuan SS=5, S=4, N=3, TS=2, dan STS=1. Metode ini efektif untuk mengumpulkan data dari berbagai responden dalam berbagai situasi (Sekaran & Bougie,

2017) di PT PLN (Persero) ULP Sampit. Ragam pemeriksaan kualitas data, termasuk penilaian instrumen yang digunakan melalui Validity Test dan Reliability Test, merupakan bagian integral dari proses analisis regresi berganda. Untuk memverifikasi kecocokan model regresi, dilakukan pula uji asumsi konvensional seperti uji multikolinearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas. Uji F dan uji t digunakan pada tahap pengujian hipotesis selanjutnya. Uji t diterapkan untuk mengevaluasi signifikansi setiap variabel independen secara terpisah, sementara uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi keseluruhan model regresi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data  
Uji Instrumen  
Validity Test

Validity Test seperti pada kuesioner, mengevaluasi keakuratan dengan membandingkan koefisien korelasi hitung (r hitung) dan koefisien korelasi derajat kebebasan (df = n-2). Menurut Ghozali (2013), variabel dianggap sah jika r hitung sebanding dengan r tabel; jika lebih rendah, dianggap tidak sah. Metode ini membantu peneliti menilai efektivitas pertanyaan kuesioner dalam mengukur konstruk atau variabel yang relevan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan (Indeks)	Ring Rabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,3173	Valid
	Y.2	0,859	Valid
	Y.3	0,713	Valid
	Y.4	0,599	Valid
	Y.5	0,776	Valid
	Y.6	0,739	Valid
	Y.7	0,747	Valid
	Y.8	0,432	Valid
Reward (X1)	X1.1	0,3173	Valid
	X1.2	0,687	Valid
	X1.3	0,350	Valid
	X1.4	0,550	Valid
	X1.5	0,622	Valid
	X1.6	0,370	Valid
	X1.7	0,521	Valid
	X1.8	0,442	Valid
Gaya	X2.1	0,3173	Valid

Kepemimpinan (X2)	X2.2	0,684	Valid
	X2.3	0,791	Valid
	X2.4	0,698	Valid
	X2.5	0,751	Valid
	X2.6	0,605	Valid
	X2.7	0,707	Valid
	X2.8	0,734	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,3173	Valid
	X3.2	0,607	Valid
	X3.3	0,654	Valid
	X3.4	0,713	Valid
	X3.5	0,566	Valid
	X3.6	0,384	Valid
	X3.7	0,388	Valid
	X3.8	0,590	Valid

Tingkat kebebasan yang sesuai untuk menghitung koefisien hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel, atau  $r$  hitung. Variabel-variabel tersebut dapat dianggap valid untuk mengukur

konstruk atau variabel yang diteliti. Validitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner secara optimal mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Reliability Test**

Berdasarkan Priyatno (2014), Reliability Test dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, yang umumnya berupa kuisisioner. Keberlakuan variabel bisa dianggap optimal Apabila jawaban pada pertanyaannya membuktikan konsistensi atau kestabilan dari step by step. Pada analisis ini, apabila mutu Cronbach Alpha > 0,60, maka alat ukur studi dianggap bisa diandalkan. Sebaliknya, Apabila mutu Cronbach Alpha < 0,60, alat ukur studi dianggap tak bisa diandalkan.

Tabel 2. Realibity Test

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Status
Kinerja Karyawan (Y)	0.930	> 0.60	Reliable
Reward (X1)	0.890	> 0.60	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.963	> 0.60	Reliable
Budaya Organisasi (X3)	0.897	> 0.60	Reliable

Tabel Uji Reliabilitas menunjukkan nilai alfa Cronbach 0,60 untuk setiap variabel utama, menandakan bahwa indeks dan kuesioner untuk kinerja karyawan, imbalan, gaya kepemimpinan, dan budaya perusahaan dapat dianggap dapat diandalkan dan dipercaya.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas merupakan salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi, digunakan untuk mengevaluasi kemungkinan adanya hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2016), jika mutu toleransi lebih dari 0,10 atau nilai faktor inflasi variabel (VIF) melebihi 10, maka dapat diindikasikan bahwa terdapat potensi masalah

multikolinearitas. Dalam konteks ini, identifikasi hubungan yang kuat antar variabel bebas menjadi penting, dan tindakan korektif mungkin diperlukan untuk mempertahankan integritas model regresi. Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3, diperoleh bahwa mutu toleransi dan nilai VIF untuk semua variabel bebas (Reward, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi) berada di dalam batas yang dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Hasil ini memberikan kepercayaan tambahan terhadap validitas analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Status
Reward (X1)	0.513	1.950	Tak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.461	2.171	Tak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	0.331	3.019	Tak Terjadi Multikolinearitas

Hasil pemeriksaan yang terlampir menyatakan bahwa semua variabel independen memiliki toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Ini menegaskan bahwa data penelitian tidak terdampak oleh masalah multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa distribusi residu atau kesalahan model regresi mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai normalitas data. Apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) dari uji ini lebih besar atau sama dengan 0,05, dapat dianggap bahwa data memiliki sebaran normal. Sebaliknya, jika

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, data dianggap tidak normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas	
Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Unstandardized Residual	0.200

Hasil uji yang terdapat dalam tabel tersebut menyatakan mutu Asymp. Sig. (2-tailed) ialah 0,200 > 0,05 yang dimana menunjukkan nilai residu berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,315 yang menyatakan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas yang signifikan pada model regresi.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Reward	0.180	Tak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.295	Tak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.000	Terjadi heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5. 8, dapat dilihat bahwa variabel Reward dan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Sig di atas tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Namun, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Sig sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, menunjukkan terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini. Heteroskedastisitas dapat memengaruhi validitas hasil analisis regresi, dan perlu

dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda memahami hubungan antara variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas, membantu memprediksi perubahan variabel terikat berdasarkan variabel bebas.

Table 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-Statistic	Sig
Constant	9.303	3.139	2.964	0.004	
Reward	0.153	0.112	0.168	1.357	0.180
Gaya Kepemimpinan	-0.109	0.103	-0.138	-1.507	0.295
Budaya Organisasi	0.703	0.154	0.703	4.574	0.000

Berdasarkan output pengolahan data pada tabel diatas, disusun persamaan regresi berganda yakni:

Y = 9.303 + 0,153X1 – 0,109X2 + 0,703X3 + e

- 1) Konstanta 9,303 menunjukkan nilai kinerja karyawan tanpa variabel bebas.

2) Koefisien b1 (*reward*) positif 0,153 mengindikasikan dampak positif *reward* pada kinerja.

3) Koefisien b2 (Gaya kepemimpinan) negatif 0,109 menunjukkan dampak negatif gaya kepemimpinan pada kinerja.
- 4) Koefisien b3 (Budaya Organisasi) positif 0,703 menandakan dampak positif budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama (secara simultan) mempunyai dampak pada variabel terikat.

Tabel 7. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	619.533	3	206.511	22.951	0,000 <sup>b</sup>
Residual	530.880	59	8.998		
Total	1150.413	62			

Ketidaksesuaian kualitas yang signifikan ditunjukkan oleh nilai Fhitung (22,951) yang melebihi Ftabel (2,76). Tingkat signifikansi  $f = 0,000$ , yang merupakan nilai di bawah 0,1, mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menentang hipotesis nol ( $H_0$ ). Kesimpulannya, kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Sampit dipengaruhi oleh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu mengevaluasi bahwa pengaruh statistik variabel independen pada variabel dependen. Keputusan tergantung pada nilai t hitung dan nilai t tabel. Jika  $p\text{-value} < 0,05$ , hipotesis diterima; jika  $> 0,05$ , hipotesis ditolak (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Uji t

Reward	1.357	2.001	0.180	Tidak signifikan
Gaya Kepemimpinan	- 1.057	2.001	0.295	Tidak signifikan
Budaya Organisasi	4.574	2.001	0.000	Signifikan

- 1) Hasil uji t variabel *reward* tidak signifikan pada kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Sampit (thitung = 1,357 > ttabel = 2,001; tingkat signifikansi  $t = 0,180 > 0,1$ ).

2) Uji t gaya kepemimpinan menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan (thitung = - 1,507 < ttabel = 2,001; tingkat signifikansi  $= 0,295 > 0,1$ ).

3) Budaya Organisasi signifikan memengaruhi kinerja (thitung = 4,574 > ttabel = 2,001; t-

statistik =  $0,000 < 0,1$ ), bahwasannya  $H_a$  diterima namun  $H_0$  ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menilai sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat dengan nilai mendekati nol menunjukkan dampak minimal atau tidak signifikan pada variabel terikat dalam skala 1-100.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.734	0.539	0.515	2.99966

Koefisien determinasi kualitas atau R Square ( $R^2$ ) dihasilkan sebesar 0,539 berdasarkan pengujian pada tabel di atas. Kesimpulannya, di PT PLN (Persero) ULP Sampit, terdapat korelasi sebesar 53,9% antara variabel imbalan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Adjusted R Square adalah 0,515, menandakan bahwa imbalan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi dapat menjelaskan sekitar 51,5% kinerja pegawai. Sisanya, sekitar 48,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Imbalan, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) ULP Sampit, dapat disimpulkan bahwa imbalan yang diterima karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja,

demikian juga dengan gaya kepemimpinan. Namun, budaya organisasi terbukti memainkan peran yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan budaya organisasi sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan imbalan memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji F yang menunjukkan tingkat signifikansi yang rendah. Implikasinya, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal.

## Daftar Pustaka

- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Semangat Pada Kinerja Pegawai. 2(1), 45-54. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Dampak Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Institusi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M. S., & Darra Gusti Putri, S. E. (2021). ELEMEN DOMINAN YANG BERPENGARUH KINERJA (W. Kurniawan (Ed.)). CV. PENA PERSADA.
- Dr. Muhammad Busro. (2018). *TEORI-TEORI SDM*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Junaidi, R., Susanti, F., Berdasarkan standar, S., Eknomi, I., & Kbp. (2017). Dampak Gaya kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Ipadaat.com. (2023). PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Kotawaringin Timur. Diakses pada 23 Agustus 2023, dari <https://ipadaat.com/alamat/4375/pt-pln-persero-area-kabupaten-kotawaringin-timur>
- Kalteng.antarnews.com. (2022, 31 Desember). Aliran listrik PLN terangi asa masa depan hingga ke pelosok. Diakses pada 21 Agustus 2023, dari <https://kalteng.antarnews.com/berita/613563/aliran-listrik-pln-terangi-asa-masa-depan-hingga-ke-pelosok>
- Karakiliç, N. Y. (2019). Impacts of Gaya kepemimpinan styles on organizational performance. *New Trends in Management Studies*, 2018, 99–114. DOI: <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Kiranayanti, i. A., & erawati, n. M. (2016). Dampak SDM, sistem pengendalian. *E-jurnal akuntansi universitas udayana vol.16.2*, 1290-1318.
- Kristiyanti, m. (2012). Fungsi indeks kinerja pada mengukur kinerja manajemen. *Majalah ilmiah informatika vol. 3 no. 3*, 103-123.
- Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnuwardiati, K. (2021). Fungsi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Pada Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, 18(1). DOI: <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>



- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of Gaya kepemimpinan and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. DOI: [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Mukmin, S., & Prasetyo, I., (2021). Dampak Gaya kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Interveing. *E-Journal Program Pasca Sarjana Universitas Wijaya Putra*, 4(2), 123-136.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(1), 2249–4588. [http://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18189/The Effects of Rewards and Recognition on Employee.pdf?sequence=1](http://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18189/The%20Effects%20of%20Rewards%20and%20Recognition%20on%20Employee.pdf?sequence=1)
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–16.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, Gaya kepemimpinan style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- PLN (2023). Profil Perusahaan. Diakses pada 6 November 2023, dari <https://web.pln.co.id/mengenai-kami/profil-perusahaan>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Dampak Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- PT, P., Financial, S., & Bima, C. (2021). Dampak insentif dan budaya organisasi pada kinerja karyawan pada pt. sunlife financial cabang bima. *X(1)*, 1–10.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Semet, S., Mangantar, M., Moniharapon, S., Gaya, P., Dan, K., Institusi, B., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). *PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF GAYA KEPEMIMPINAN STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SONDER DISTRICT OFFICE MINAHASA REGENCY Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 858-866. 10(2)*, 858–866.
- Septyandini, F. (2019). Dampak Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating. DOI: <https://dx.doi.org/10.22441/indeks.v3i2.11861>
- Siswanti, Y. (2015). *MERAIH KESUKSESAN ORGANSISASI KEPEMIMPINAN MANAJERIAL YANG “SMART” DENGAN PENDEKATAN RISET EMPIRIS*. Citra Pustaka.



- Sofiati, E. (2021). Dampak Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46. DOI: <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Dampak Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., Sam, U., & Manado, R. (2018). Dampak Gaya kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2588–2597.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Gaya kepemimpinan Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Yasmin, F.N., & Nasir, M. (2023). Dampak Reward, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN Persero UP3 Surakarta).