

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN  
(Studi empiris pada PT.TASPEN (Persero) Surakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**RESILIA**

**B 200 140 069**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi empiris pada PT.TASPEN (Persero) Surakarta)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**RESILIA**  
**B 200 140 069**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen  
Pembimbing



**Dr. Fatchan Achyani, SE, M.Si**  
**NIDN: 0614086801**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN  
(Studi empiris pada PT.TASPEN (Persero) Surakarta)**

Oleh:

**RESILIA**  
**B 200 140 069**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 31 Januari 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji:

1. Dr. Fatchan Achyani, SE., M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

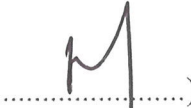
2. Dra. Rina Trisnawati, Ak.,M.Si.,Ph.D

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Drs. Eko Sygianto, M.Si

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....  


(.....  


(.....  


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
**Dr. Samsudin, MM**  
**NIDN:00-1702-5701**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Februari 2018



## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT.TASPEN (Persero) Surakarta)**

### **ABSTRAK**

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi. Sehingga manusia merupakan faktor dalam kegiatan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN (Persero) Surakarta. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT.TASPEN (Persero) Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel persepsi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, *Reward* dan kinerja

### **ABSTRACT**

The success or failure of an organization carry out its duties and functions closely associated with the perpetrators of the organization. Human resources has a strategic role as a determinant of success or failure of achievement of the performance of an organization. So that human activity is a factor in the organization. This study aimed to determine the effect of leadership style, organizational culture, motivation, work environment, and reward on employee performance at PT.TASPEN (Persero) Surakarta. Population in this study all employees who work in PT.TASPEN (Persero) Surakarta. The number of samples in this study is 45 employees. Sample technique in this research is saturated sample techniques. Analysis method used is multiple linear regression. The results showed that the variables perceptions of leadership style, organizational culture, and reward effect on employee performance, while the motivation and work environment variables have no effect on employee performance.

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Work Environment, Reward, performance

## **1. PENDAHULUAN**

Di era *digitalization* atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi, menjadikan setiap perusahaan baik

swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi (Suryadilaga dkk, 2016). Organisasi adalah suatu sistem di mana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaanyaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yangditerapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misiorganisasi. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yangdiinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawanseperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi,penghargaan atau *reward*, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas lima faktor yang diidentifikasi yaitu

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan yang mengacu pada penelitian sebelumnya oleh Maramis (2013) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado. Sedangkan pada penelitian ini menambahkan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan *rewards*, yang digunakan sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan dan bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT.TASPEN (Persero) Surakarta)”**.

## **2. METODE**

Jenis Penelitian : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan adalah kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Subhi, 2014).

Populasi dan Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.TASPEN (Persero) Surakarta yang berjumlah 45 responden (karyawan). Sampel dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada kantor PT TASPEN (Persero) Surakarta. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel adalah 45 orang karyawan PT TASPEN (Persero) Surakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program *SPSS* sebagai alat untuk menguji data. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah Uji Kualitas Data, Uji asumsi klasik, Analisis Regresi Berganda dengan Pengujian Hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	p-value	Keterangan
Unstandardized Residual	1,227	0,098	Data terdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah 2017

Dari hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,227 dan *p-value* sebesar 0,098 > 0,05 atau 5%. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,120	8,365	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,124	8,051	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,461	2,170	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,354	2,822	Bebas Multikolinearitas
Reward	0,526	1,902	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada < 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	p-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,840	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,870	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,275	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,248	Bebas Heteroskedastisitas
Reward	0,281	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.



### 3.2 Hasil Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	p-value
Konstanta	3,945	1,633	0,112
Gaya Kepemimpinan	0,290	3,156	0,003
Budaya Organisasi	0,284	2,221	0,033
Motivasi	0,054	0,470	0,641
Lingkungan Kerja	-0,067	-0,722	0,475
Reward	0,394	4,016	0,000
R <sup>2</sup>	= 0,915	F <sub>hitung</sub> =71,129	
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,902	Sig = 0.000	

Sumber : Data diolah 2017

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 3,945 + 0,290GK + 0,284BO + 0,054MOT - 0,067LK + 0,394RWD + \varepsilon$$

### 3.3 Uji Statistikt (Uji t)

**Tabel 5 Hasil Uji t Hipotesis**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	p-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	3.156	2,034	.003	H <sub>1</sub> diterima
Budaya Organisasi	2.221	2,034	.033	H <sub>2</sub> diterima
Motivasi	.470	2,034	.641	H <sub>3</sub> ditolak
Lingkungan Kerja	-.722	2,034	.475	H <sub>4</sub> ditolak
Reward	4.016	2,034	.000	H <sub>5</sub> diterima

Sumber: Data primer diolah 2017

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama mendapatkan hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t<sub>hitung</sub> (3,156) lebih besar dari pada t<sub>tabel</sub> (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, H<sub>1</sub> diterima sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin sebab seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

H2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua mendapatkan bahwa hasil uji t untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,221) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_2$  diterima, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, Keyakinan atas identitas organisasi ini yang menjadi penggerak, pola perilaku dan peningkatan nilai karyawan dalam menjalankan tugas sehingga budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja.

H3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (0,470) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,641 > 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_3$  ditolak, sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, motivasi seorang tanpa didukung dengan pelaksanaan atau tindakan nyata tidak bisa menyebabkan suatu perubahan ataupun peningkatan kinerja. Sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang keempat mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (0,722) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,475 > 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_4$  ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, lingkungan kerja dipandang kurang berpengaruh hal ini disebabkan adanya rasa profesionalisme karyawan yang dituntut harus bekerja dengan baik dalam keadaan atau lingkungan apapun. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kelima mendapatkan hasil bahwa variabel *reward* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,016) lebih besar daripada  $t_{tabel}$

(2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_5$  diterima, sehingga *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, *Reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab, sehingga pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal.

#### 4. PENUTUP

##### 4.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,156) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,221) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$  yang berarti  $H_2$  diterima. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (0,470) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,641 > 0,05$  yang berarti  $H_3$  ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (0,722) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,475 > 0,05$  yang berarti  $H_4$  ditolak. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,016) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,034) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_5$  diterima.

##### 4.2 Saran

Dengan melihat hasil yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran yang mungkin berguna, diantaranya sebagai berikut: Untuk penelitian berikutnya diharapkan menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, sehingga hasilnya akan lebih tergeneralisasi, Untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama diharapkan menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian bias memiliki kontribusi yang

berbedadengan penelitian terdahulu, Untuk penelitian berikutnya diharapkan selain dengan metode kuesioner, data dikumpulkan melalui survei secara langsung ke tempat penelitian, sehingga persepsi responden ditunjang dengan bukti nyata yang dapat meminimalisir adanya bias data.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 1997. *Psikologi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dewi. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I/ Tahun 2012*
- Deal TE, Kennedy AA. 1992. *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Massachusetts: Addison-Wesley
- Fitria, Hamid, dan Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9 No. 2 April 2014.
- Gibson, 1997. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*, buku Jilid II Edisi ke Delapan, Penerbit PT. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Inuh Maria Lusiana. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi
- Kusuma dan Nugroho. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Central Java. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume I, No. 3, Mei 2012, halaman 83-91
- Kasenda. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado. ISSN 2303-1174 *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859
- Kluvers, R. and T, John. 2009. The Effect On Motivation of A Change in Rewards. *International Review of Business Research Papers* 5(5): 147-159.

- Kreitner dan Anglo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Lina. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 14 No . 1 / Maret 2014*
- Lestari Lita.2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi
- Luthans Fred.2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10
- Maramis. 2013. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado. ISSN 2303-1174 *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 955-963
- Mustikaningsih dan Handayani. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN : 085-1442 *Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014*
- Murty dan Gunasti.2012.Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya).ISSN 2086-3802 *Volume 2, No. 2, July 2012*, pages 215 – 228
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411- 0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*
- Rukmini. 2017.Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Rooda Jati Karanganyar tahun 2016. *ISSN : 1412-629X Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, NO. 02, JANUARI 2017*
- Suryadilaga, Musadieg, Nurtjahjono.2016. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No.1 Oktober 2016*
- Syaifulloh.2016. *Performance Appraisal, Reward and punhishment* Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.3,2016:223-234*
- Syafei, Fahmi, Hubeis.2016.Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT.Pul Logistics Indonesia. E-ISSN: 2460-7819 P-ISSN: 2528-5149 *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol.2 No.3, September 2016*

- Subhi dan Yuniati. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *urnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 2 (2014)
- Siagian, 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015
- Setyawan Fajar Rakhman Agus. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan DanBudaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem*Reward* Sebagai Variabel Moderating. Skripsi
- Sultan, Saryadi, dan Hidayat. 2014. Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Diponegoro *Journal of Social and Politic* Tahun 2014, Hal. 1-12
- Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53*
- Suwati.2013.Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B., 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tampi. 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia,TBK. *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014
- Tangkuman dkk.2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PERTAMINA (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.ISSN 2303-1174 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895
- Yasin M. 2013. *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta: Expose