

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. WIDYA PRATAMA PERKASA**

**David Ahmad Yani**  
**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Metro**  
**Jl. Ki Hajar Dewantara 15A, Metro Timur**  
**email: davidahmadyani@metrouniv.ac.id**

**ABSTRACT**

*Rewards are incentives that link pay on the basis of being able to increase employee productivity in order to achieve a competitive advantage. In addition to appreciation, organizational culture also has a great influence on employee performance. This study aims to determine the effect of appreciation and organizational culture on employee performance at PT. Widya Pratama Perkasa. The type of research used in this study is an explanatory research model. This study used 39 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where reward (X1) and organizational culture (X2) are independent variables and employee performance (Y) as dependent variables. Based on data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows There is an effect of reward (X1) on employee performance (Y), with a level of influence of 10.2%. There is an influence of organizational culture (X2) on employee performance (Y) with a level of influence of 46.1%. There is an effect of reward (X1) and organizational culture (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 57%.*

**Keywords:** Awards, organizational culture, employee performance

**ABSTRAK**

Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Selain penghargaan budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory. Penelitian ini menggunakan 39 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana penghargaan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh penghargaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 10,2%. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,1%. Terdapat pengaruh penghargaan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 57%.

**Kata kunci:** Penghargaan, budaya organisasi, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015). Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan yang menyatakan juga bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penghargaan, budaya organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengkaji dari faktor penghargaan dan budaya organisasi.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Njoroge dan Kwasira (2015) dalam 4 penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan reward terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya menemukan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi ada yang sesuai dengan anggota baru, ada juga yang tidak sesuai sehingga seorang anggota baru yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Ada budaya organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Maksudnya tidak dapat menyocokkan diri dengan lingkungannya, dan lebih ditakutkan lagi organisasi itu tidak mau menyesuaikan budayanya dengan perkembangan zaman karena dia merasa paling benar.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi

inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Sekumpulan individu atau sekelompok orang dapat berkembang menjadi sebuah organisasi. Namun demikian bukan berarti setiap kelompok orang adalah organisasi. Perbedaan mendasar antara sekelompok orang yang bukan organisasi dengan sekelompok orang yang merupakan organisasi adalah bahwa dalam organisasi ada suatu aturan atau norma yang mengikat individu individu atau anggota yang ada didalamnya. Perusahaan atau badan hukum adalah contoh dari suatu organisasi, demikian juga dengan pemerintahan, bahkan dalam ilmu

pemerintahan dikatakan bahwa pemerintahan adalah organisasi terpenting dalam suatu negara. Dengan demikian pemerintahan daerah adalah juga merupakan organisasi terpenting pada suatu daerah.

Eksistensi suatu organisasi sudah barang tentu tidak akan lepas dari adanya tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempunyai kepribadian dan jati diri yang melekat dan menjadi warna atau watak dari suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi tentu berbeda dengan tujuan organisasi lainnya, dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut maka organisasi bergerak secara sistematis dengan cara yang berbeda beda yang didasarkan pada nilai nilai yang dipahami, dijiwai dan diterapkan bersama oleh semua individu/anggota yang terlibat didalamnya, hal inilah yang dikenal dengan istilah budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT. Widya Pratama Perkasa adalah kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berprestasi, budaya organisasi masih rendah terlihat dari masih ada karyawan yang datang terlambat dan masih ada karyawan yang bersantai pada saat jam kerja, kinerja karyawan menurun terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa.
2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa.
3. Ada pengaruh penghargaan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Penghargaan (Reward) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (reward) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (reward) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014) dalam sistem penghargaan (reward) organisasi, ada 3 kriteria umum antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi hasil.

Hasil yang nyata dari prestasi individu, kelompok atau organisasi kuantitas atau kualitas prestasi.

b. Prestasi tindakan dan perilaku

Dalam bentuk kerja tim kerjasama, pengambilan risiko, kreativitas.

c. Pertimbangan selain prestasi

Menurut kebiasaan atau menurut kontrak, dimana jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, persamaan, ketekunan, tingkat dalam hirarki dan sebagainya diberi penghargaan.

Menurut Ivancevich dkk (2010) Tujuan utama dari program penghargaan (Reward) yang diberikan pada tiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus. Tujuan diberikannya penghargaan (reward) adalah:

a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi

b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja

c. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Sejumlah penelitian yang signifikan telah dilakukan mengenai apa yang menentukan kepuasan individu atas penghargaan. Lawler meringkas lima kesimpulan berdasarkan literatur ilmiah tentang perilaku. Kesimpulan itu adalah:

1. Kepuasan suatu penghargaan merupakan fungsi dari berapa banyak yang diterima dan berapa banyak yang menurut individu seharusnya diterima. Kesimpulan ini didasarkan atas perbandingan yang dibuat oleh masyarakat. Ketika orang-orang menerima lebih sedikit dari apa yang menurut mereka seharusnya mereka terima, mereka akan merasa tidak puas.

2. Perasaan seseorang mengenai kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain. Orang cenderung membandingkan usaha, keterampilan, senioritas, dan kinerja dengan pekerjaan orang lain. Mereka kemudian berusaha untuk membandingkan penghargaan.

3. Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan penghargaan (reward) intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan (reward) intrinsik dinilai secara pribadi oleh karyawan; penghargaan (reward) ini berhubungan dengan melaksanakan pekerjaan, contoh perasaan akan prestasi dan pencapaian.

4. Setiap orang memiliki perbedaan dalam hal penghargaan (reward) yang ia inginkan dan seberapa penting penghargaan tersebut baginya. Setiap individu memiliki perbedaan mengenai penghargaan apa yang ia sukai. Bahkan, penghargaan (reward) yang disukai bervariasi menurut perjalanan karir seseorang, menurut pertambahan usia dan perubahan situasi.

5. Beberapa jenis penghargaan (reward) ekstrinsik dianggap memuaskan karena jenis penghargaan (reward) ini menghasilkan penghargaan (reward) lain. Sebagai contoh, sebuah ruangan besar atau sebuah ruangan yang memiliki tirai sering kali dianggap sebuah penghargaan (reward)

karena hal tersebut menunjukkan status dan kekuasaan individu. Uang merupakan penghargaan yang menghasilkan hal-hal seperti gengsi, otonomi, independensi keamanan tempat tinggal.

Teori pengharapan Vroom mengasumsikan bahwa penghargaan (reward) menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal kinerja menghasilkan penghargaan (reward), maka kemungkinan yang terjadi di antara kepuasan dan kinerja adalah melalui variabel ketiga yaitu penghargaan (reward). Secara sederhana digambarkan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan (reward), yang pada gilirannya akan mengarahkan kepada kepuasan, rumusan ini menyatakan bahwa kinerja menyebabkan kepuasan melalui variabel perantara yaitu penghargaan (reward).

Penghargaan (reward) diklasifikasikan ke dalam dua kategori luas: ekstrinsik dan intrinsik. Suatu penghargaan (reward) intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan (reward) yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih, sering kali pekerjaan dilakukan dengan baik. Suatu penghargaan (reward) ekstrinsik, datang dari luar orang tersebut. Menerima pujian dari supervisor merupakan penghargaan (reward) ekstrinsik, yaitu datang dari luar orang lain terhadap orang tersebut. Baik penghargaan (reward) intrinsik atau ekstrinsik sama-sama memiliki nilai tersendiri.

Menurut Ivancevich dkk (2010) penghargaan (reward) tersebut dapat dibagi ke dalam 2 bagian, yaitu:

### A. Penghargaan Ekstrinsik

#### 1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas

dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan staf profesional.

#### 2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan dikebanyakan organisasi kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

#### 3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajer menjadikan penghargaan (reward) promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan (reward) promosi.

### B. Penghargaan Intrinsik

#### 1. Penyelesaian (Completion)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (reward) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.

#### 2. Pencapaian (Achievement)

Pencapaian merupakan penghargaan (reward) yang muncul dalam diri sendiri,

yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Mc Clelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

### 3. Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

### 4. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Ada beberapa pengertian tentang budaya organisasi, dua faktor yang selalu ada dalam budaya organisasi adalah faktor tumbuh dan berkembang, yang didalamnya terdapat nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan, cara bekerja di tempat itu sampai pada asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi itu.

Menurut Tampubolon (2013: 57) budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan

sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Robins (2015) yang mencoba memformulasikan pengertian budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau yang merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Semua itu, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Memahami budaya organisasi berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong atau memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberi penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi justru lebih membelenggu prakarsa.

Fungsi budaya organisasi di antaranya tampak dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta dalam melakukan integrasi internal. Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan misi, strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, berkesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sanksi.

Dari uraian tentang Budaya Organisasi, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh anggota organisasi, sehingga bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai sari (essence) dari budaya organisasi. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah

a. Inovasi dan Pengambilan Risiko (Innovation and risk taking), sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko

b. Perhatian kerincian. (Attention to detail), sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (precision), analisis dan perhatian kepada rincian

c. Orientasi Hasil (Outcome Orientation), sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi Orang. (People Orientation), sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi itu

e. Orientasi Tim. (Team Orientation), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu

f. Keagresifan (Aggressiveness), sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai

g. Kemantapan/ Stabilitas (Stability), sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya Status Quo sebagai kontras dari pertumbuhan dalam arti kemantapan bekerja dalam melaksanakan tugas. Stephen P Robins (2015: 76).

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang

dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku. Ketujuh karakteristik tidak mungkin berlaku seluruhnya dalam suatu organisasi, karena perkembangan organisasi secara internal dan eksternal akan merubah perkembangan budaya organisasi itu sendiri sesuai perkembangan eksternal pula.

Persoalan budaya organisasi dalam suatu lembaga sudah menjadi penting untuk diketahui demi peningkatan kinerja pada lembaga tersebut. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2016).

Dessler (2013) merumuskan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorangan di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2015).

Pada umumnya di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (core value) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (personality) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

Dari sisi fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi memperlumuda timbul pertumbuhan komitmen pada

sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemandapan sistem sosial. (Robbins, 2015).

Dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (anggota). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. (Gibson, 2013).

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi



adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

Menurut Tampubolon (2013) indikator pengukuran budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai; yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut;
2. Berorientasi pada karyawan; yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi;
3. Agresif dalam bekerja; yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dalam organisasi;
4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja; yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhannya

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Dharma (2003:75) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja karyawan dalam dasar-dasar kinerja karyawan adalah:

1. Kinerja karyawan adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja karyawan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh karyawan (aparatur).

Menurut Bangun (2012: 229), aspek-aspek penilaian kinerja karyawan mencakup:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja

dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan.

b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta keberanian memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

c. Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

d. Kejujuran, yaitu ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

e. Kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f. Prakarsa, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

Menurut Dharma (2012: 83) indikator pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; seorang karyawan memiliki kompetensi dan dapat bekerja secara profesional
2. Bisa bekerja sama dengan tim; seorang karyawan dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; memiliki strategi khusus dan inovasi dalam bekerja.

4. Mampu mengambil keputusan; dapat mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Widya Pratama Perkasa. Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (independent variabel) yang terdiri dari penghargaan (X1) dan budaya organisasi (X2) serta variabel terikat (dependent variabel) yaitu Kinerja karyawan (Y). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi kontribusi terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dikontribusi oleh variabel bebas. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Untuk mendukung penelitian ini, maka sampel akan digunakan dalam penelitian ini adalah 39 responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di PT. Widya Pratama Perkasa.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada PT. Widya Pratama Perkasa. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

PT. Widya Pratama Perkasa adalah Perusahaan swasta yang bergerak dibidang konstruksi jasa dan bangunan. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,099	4,043		2,993	,005
	Penghargaan	,218	,072	,330	3,024	,005
	Budaya_organisasi	,476	,076	,685	6,260	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

$$Y = 12,099 + 0,218X_1 + 0,476X_2 + Et$$

Interprestasi:

1. Setiap nilai variabel penghargaan meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,218 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya organisasi sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X2 = 0,476 lebih besar dari pada koefisien regresi X1 = 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh variabel budaya organisasi lebih tinggi atau lebih penting daripada penghargaan.

Tabel 2 Koefisien Determinasi Penghargaan terhadap Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,319 <sup>a</sup>	,102	,078	2,96280

a. Predictors: (Constant), Penghargaan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (KD) = R2 = 0,102 x 100% = 10,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (X1) menjelaskan 10,2% perubahan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3 Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 <sup>a</sup>	,461	,447	2,29460

a. Predictors: (Constant), Budaya\_organisasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (KD) = R2 = 0,461 x 100% = 46,1%. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) menjelaskan perubahan variabel karyawan (Y) pada PT. Widya Pratama Perkasa menyumbang 46,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t hitung	t tabel	Kondisi	Kesimpulan
X <sub>1</sub> ke Y	2,050	1,688	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> (0,020 < 0,05)	Ho ditolak dan H <sub>a</sub> diterima
X <sub>2</sub> ke Y	5,630	1,688	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> (0,090 < 0,05)	Ho ditolak dan H <sub>a</sub> diterima

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 2,050. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,688, thitung 2,050 > ttabel = 1,688, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi penghargaan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Widya Pratama Perkasa dapat diterima.\

2. Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 5,630. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,688) dari t-tabel maka thitung 5,630 > ttabel 1,688, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H<sub>a</sub> menunjukkan bahwa budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Diterima. Oleh karena itu, budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Widya Pratama Perkasa.

Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,345	2	103,173	23,909	.000 <sup>b</sup>
	Residual	155,347	36	4,315		
	Total	361,692	38			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Budaya\_organisasi

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 23,909 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,267. Oleh karena itu, penghargaan (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa penghargaan (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.547	2,07730

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Budaya\_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (KD) = R<sup>2</sup> 0,570 x 100% = 57%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 57%, dan sisanya 43% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan pada PT. Widya Pratama Perkasa termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 2,050 dan > t tabel 1,688. Koefisien determinasi penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 10,2%. Persamaan regresi penghargaan kinerja karyawan sebesar Y = 30,441 + 0,211X<sub>2</sub>, artinya di setiap variabel penghargaan meningkat 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat mencapai 0,211 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa penghargaan juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 10,2%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi karyawan PT. Widya Pratama Perkasa termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 5,630 > t tabel 1,688. Koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,1%. Persamaan regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar Y = 20,613 + 0,472X<sub>1</sub> yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja karyawan PT. Widya Pratama Perkasa mencetak 0,472 point. Hal tersebut menjadikan budaya organisasi berdampak

pada kinerja karyawan PT. Widya Pratama Perkasa menyumbang 46,1%.

Hasil uji hipotesis simultan penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 23,909 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,267. Koefisien determinasi penghargaan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghargaan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh 57% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. Dari hasil penelitian melalui uji hipotesis parsial melalui uji-t didapatkan nilai t hitung Penghargaan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,050 dan thitung > t tabel sebesar 1,688. Koefisien determinasi Penghargaan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,2% di PT. Widya Pratama Perkasa

2. Budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian uji hipotesis parsial melalui uji-t, terlihat bahwa budaya organisasi menghitung kinerja karyawan sebesar 5,630, dan hasil thitung sebesar 5,630 > t tabel 1,688. Koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa menyumbang 46,1%.

3. Terdapat pengaruh penghargaan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan menghasilkan 23,909 hasil yang jauh lebih tinggi dari nilai Ftabel = 3,267 dan taraf signifikansi 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (F hitung > F tabel). Besarnya koefisien determinasi (KD) = 57%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 57%, dan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan indikator penghargaan adalah dengan cara menawarkan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karena ini dapat menjadi motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan indikator budaya organisasi adalah dengan cara dengan cara dengan memberikan punishment bagi pegawai yang sering terlambat karena hal ini dapat mempengaruhi budaya organisasi menjadi kurang baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian peningkatan indikator kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description dan kemampuan serta kompetensi dari masing-masing karyawan sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2*, Prenhalindo, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ivancevich, Jhon M. 2010. *Human Resource*. 8<sup>th</sup> Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Njoroge dan Kwasira (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Iskandar Indah PrintingTextile Surakarta)*
- Stephen, Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tampubolon, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Mitra. Wacana Media, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok: PT Rajagrafindo.