

PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA MAS REJANG LEBONG

Ika Laudia Sari¹⁾, Subandrio²⁾

^{1) 2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu
ikaldsr@gmail.com
subandrio@umb.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of rewards and work environment on the performance of employees of CV. Putra Mas Rejang Lebong.

This research uses descriptive research method with quantitative data analysis. The population in this study were all employees at CV. Putra Mas Rejang Lebong.

Based on the results of multiple linear regression, the form of regression equation is $Y = 3.708 + 0.373 (X_1) + 0.644 (X_2)$. The results of the research and hypothesis show that the reward shows the value of $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($2,338 > 2,026$) and ($\text{sig } \alpha = 0.025 < 0.050$), the work environment shows the value of $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($6,138 > 2,026$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$). Reward (X_1) is 2,338 and Work Environment variable (X_2) is 6,138. Conclusion based on the results of research that has been done, there is a positive and significant influence between the variable Reward (X_1) and Work Environment (X_2) together have an effect on the Employee Performance of CV. Putra Mas Rejang Lebong. We recommend that the leader of CV. Putra Mas Rejang Lebong, where the company is expected that in the future the perception of these matters can be of special concern so that in the future employee perceptions of the rewards from the company can be better, after that the work environment is expected in the future this can be material for evaluation and special attention so that the work environment of the the company can increase as well as employee performance.

Keywords : Reward, Work Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan pelayanan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya.

CV. Putra Mas merupakan sebuah perusahaan keluarga, CV. Putra Mas merupakan CV yang bergerak dibidang distributor makanan ringan yang beralamatkan di Jl. Sapta Marga, Talang Rimbo Lama, Curup Tengah, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu 39119

Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa perusahaan-perusahaan biasanya adalah kurang adanya semangat karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang baik. Dan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan kinerja adalah pemberian reward dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ke CV. Putra Mas terdapat permasalahan-permasalahan, permasalahan tersebut adalah kurangnya pemberian reward dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga karyawan menjadi kurang semangat dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009, Asmawi, 2017, Onsardi, 2018) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antar lain : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, penghargaan, kedisiplinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Pada penelitian kali ini akan dibahas mengenai pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Sudarmanto (2009) penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya ada dua bentuk yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial adalah penghargaan yang diberikan organisasi berupa uang atau materi yang berwujud seperti gaji, bonus, insentif. Penghargaan non finansial adalah penghargaan yang diberikan organisasi berupa nonmateri yang berwujud seperti promosi, pengakuan, pemberian tanggung jawab. Ivancevich et al. (2006) menegaskan bahwa dengan pemberian penghargaan akan mempengaruhi persepsi, sikap dan perilaku karyawan serta dampaknya sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Selain reward, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian Faiz (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan idaman bagi pekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Ajala (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membantu kinerja karyawan yang secara otomatis meningkatkan produktivitas. Riset yang dilakukan oleh Ajayi et al. (2011) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dhermawan et al. (2012) dan Sofyan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa perusahaan-perusahaan biasanya adalah kurang adanya semangat karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang baik. Dan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan kinerja adalah pemberian reward dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ke CV. Putra Mas terdapat permasalahan-permasalahan, permasalahan tersebut adalah kurangnya pemberian reward dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga karyawan menjadi kurang semangat dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Sapta Marga, Talang Rimbo Lama, Curup Tengah, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu dan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan selesai dengan jumlah populasi sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan Uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, Koefisien determinasi dan Uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,237	1,880		2,254	,030
	Reward	,681	,089	1,036	7,620	,000
	Lingkungan Kerja	,345	,148	,318	2,338	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,237 + 0.681 (X_1) + 0.345 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 4,237 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Reward* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4,237 apabila variabel *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.681 mempunyai makna jika nilai variabel *Reward* (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.681 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.345 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0.345 dengan asumsi variabel *Reward* (X_1) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Karyawan (Y) adalah Variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 0.345 (X_2), dan Variabel *Reward* (X_1) adalah sebesar 0.681.

Tabel 2
Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,672	1,39006
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0.830 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0,830 atau 83.0% yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (*Reward* dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependent Kinerja Karyawan adalah termasuk tinggi, sedangkan sisanya sebesar 0.170 atau 17.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,672	1,39006
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.689 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.689 atau 68.9% terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong sedangkan sisanya sebesar 0.311 atau 31.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,237	1,880		2,254	,030
	<i>Reward</i>	,681	,089	1,036	7,620	,000
	<i>Lingkungan Kerja</i>	,345	,148	,318	2,338	,025
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 24.0

Apabila nilai signifikansi $< 0,050$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali 2013 : 99). Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $40-2-1 = 37$ (2.026) setiap variabel sebagai berikut :

1. *Reward* yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($7.620 > 2.026$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.336 > 2.026$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,025 < 0,050$), maka nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah variable Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2.336 dan Variabel *Reward* (X_1) sebesar 7.620.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,106	2	79,053	40,912	,000 ^b
	Residual	71,494	37	1,932		
	Total	229,600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Lingkungan Kerja</i> , <i>Reward</i>						

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 40.912 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.094 yaitu ($40.912 > 4.094$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan *reward* memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, terlebih dalam meningkatkan para kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *reward* (Simamora, 1997). Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Putra Mas Rejang Lebong, diperoleh hasil pengujian hipotesis variabel *Reward* menunjukkan nilai 7,620 dan memperoleh nilai T_{tabel} dengan signifikansi 0,050 sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Putra Mas Rejang Lebong, terbukti.

Menurut Handoko (2009) *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2015) menyatakan bahwa Hasil hitung menunjukkan bahwa sig sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, dan secara parsial variabel *Reward* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Putra Mas Rejang Lebong, diperoleh hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai 2,338 dan memperoleh nilai T_{tabel} dengan signifikansi 0,050 sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Putra Mas Rejang Lebong, terbukti.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018) menyatakan bahwa hasil uji t diperoleh nilai $t_{test} = 6,928 > t_{tabel} = 1,671$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Reward X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($40,912 > 2,021$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara bersamaan variabel *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar $R = 0.830$ dan determinasi sebesar $R^2 = 0.689$ dimana penelitian ini ada variabel yang tidak diteliti adalah sebesar 0.170 atau 17.0%

KESIMPULAN

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong,
3. *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong

4. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,830$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,689$ nilai mempunyai makna bahwa Reward (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,830 atau 83.0% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada CV. Putra Mas Rejang Lebong sedangkan sisanya sebesar 0.170 atau 17.0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala. Emmanuel Majekodunmi. 2012. The Influence of Workplace Environment On Workers Welfare, Performance and Productivity. *The African Journal*, 12 (1).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol 6 , No 2, pp. 173-184.
- Duwi Priyatno, 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan. Gaya Media, Yogyakarta.
- Echols, M. Jhon, dan Hassan Shadily. 2005. Kamus Inggris Indonesia, An English Indonesian Dictionary. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Faiz. 2014. Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014*, Hal. 1-12.
- Faldian P.R, Dhamhur H dan Hamidah N.U, (2011). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang), *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- George R. Terry, 2006, Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi 10, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung. Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi , Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

- Simamora, H., 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyan, D.K. 2013. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda, *Malikussaleh Industrial Journal*, Vol 2, No 1, pp. 18-23.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.