

**PENGARUHPENGHARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJAKARYAWAN  
(STUDI PADA PT ARYAGUNA PUTRA YOGYAKARTA)**

**TESIS**

**Oleh :**

**DELZA KASTHOLANI**



**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITASLAMPUNG  
2017**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta)**

**Oleh  
Delza Kastholani**

Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar mampu bersaing dan bisa memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada didalam perusahaan. Masalah dalam penelitian ini dapat dilihat dari menurunnya kinerja, budaya organisasi yang cenderung santai, dan beban kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penghargaan, budaya organisasi dan pengaruh keduanya secara bersama terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi sebagai *grand theory*, teori sumber daya manusia sebagai *middle range theory*, serta prestasi kerja, penghargaan dan budaya organisasi sebagai *applied theory*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai yang bekerja pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta yang berjumlah 117 orang, Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS*. Hasil dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Model dugaan yang didapat oleh analisis regresi menunjukkan bahwa semakin baik variabel penghargaan dan budaya organisasi maka semakin meningkat pula variabel prestasi kerja karyawan. Saran dari penelitian ini adalah bahwa diberinya penghargaan berupa tunjangan yang baik, membudayakan ketekunan dalam lingkungan organisasi dan melatih keandalan dalam bekerja perlu dilakukan, hal ini dapat menjadikan karyawan memiliki jiwa yang matang yang berguna untuk kemajuan PT Aryaguna Putra dimasa mendatang.

**Kata Kunci : Penghargaan, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja**

## **ABSTRACT**

### **The Influence of Reward and Organizational Culture On Employee Performance (Study On PT Aryaguna Putra Yogyakarta)**

**By  
Delza Kastholani**

Every company must have a qualified management in order to compete and utilizing the resource in the company efficiently. The main issue in this study is the declining of employee performance, the organizational culture that tend to spoiling the employee, and the high level of workload. The purpose of this study is to analyze the influence of of reward and organizational culture on employee performance. This study is using the organizational behavioral theory as it`s grand theory, human resources theory as it`s middle range theory, and also reward, organizational culture and employee performance as it`s applied theory. The data that used in this study is obtain from all 117 PT Aryaguna Putra Yogyakarta employee. The data is analyzed using SPSS Software. The finding of this study is reward and organizational culture have positive and significant influence simulantly an partially on employee performance. The prediction model that is acquired using regression analysis shows that if there is a better application of reward and organizationa culture so the work performance will also increased. This study comes with suggestion that a suitable reward system and to train the employee to get used to diligent work system inside the organization culture and to train the employee reliability is essential, because it can enhance the performance of PT Aryaguna Putra employee.

**Keywords : Reward, Organizational Culture, employee Performance**

**PENGARUHPENGHARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJAKARYAWAN  
(STUDI PADA PT ARYAGUNA PUTRA YOGYAKARTA)**

**Oleh:**

**DELZA KASTHOLANI  
1521011021**

**Tesis**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**



Judul Tesis : **PENGARUH PENGHARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : **DELZA KASTHOLANI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1521011021

Konsentrasi : Magister Pemasaran


Program Studi : Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung

**MENYETUJUI**

Komisi Pembimbing

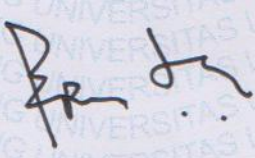
Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

  
**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP 19701106 199802 2 001

Program Studi Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung  
Ketua Program Studi,

  
**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**  
NIP 19691128 200012 2 001



## MENGESAHKAN

### 1. Komisi Penguji :

1.1. Ketua Komisi Penguji :  
Pembimbing I : **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**

1.2. Anggota Komisi Penguji :  
Penguji I : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.Sc.**

1.2. Anggota Komisi Penguji :  
Penguji II : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

1.3. Sekertaris Penguji :  
(Pembimbing II) : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung  
Dekan.

**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, SE., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana

**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **21 Juli 2017**



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis dengan judul **“PENGARUH PENGHARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN” (STUDY PADA PT ARYAGUNA PUTRA YOGYAKARTA)** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **Plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 25 Juli 2017

Pembuat Pernyataan,



*Delza Kastholani*  
**Delza Kastholani**

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis merupakan salah satu anak laki laki dari empat bersaudara Papah Zaidan Saleh dan Mamah Rohela, dilahirkan di Tanjung Karang, 14 April 1977, sebagai anak kedua dari empat bersaudara.

Pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar (SD) yang diselesaikan di SD Xaverius Pahoman pada tahun 1989, Sekolah Menengah Pertama Takhasus Al Quran Kalibeper Wonosobo Jawa Tengah tahun 1992, Madrasah Aliyah Negeri II (MAN) di Yogyakarta Tahun 1995, dan Universitas Lampung Fakultas Ekonomi ditahun 2001

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Lampung Pada Tahun 2015 dan selesai tahun 2017



## **MOTTO**

*Tidak lah disebut seorang pemuda apabila dia berkata :”ini Bapak ku”*

*Disebut pemuda apa bila dia berkata :” ini aku”*

*(Ali bin Abi Tholib)*

*Beri Aku satu Hacker saja maka akan aku guncang Dunia*

*(Delza Kastholani)*

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini saya persembahkan Kepada :

1. Allah Subhanahuwata alla satu satunya Tuhan yang saya sembah sampai kapanpun juga.
2. Nabi Muhammad SAW, sebagai inspirasi ku yang paling berkesan.
3. Ayahku Zaidan Saleh (Alm) dan Ibuku Rohela (Alm), Muhlini Saleh, Najamuddin, Abdul Rasyid Mertuaku Bapak Mizan dan ibu Suparyati yang telah tulus, sabar dan ikhlas mendoakan setiap saat selama menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di Magister Manajemen Universitas Lampung.
4. Istriku tercinta Roita Astuti, S.E dan anak anaku Ratu Fatika Kastholani, Muhammad Akbar Bazli Kastholani, Rizka Mutiara Khodijah Kastholani dan Raisya Fatina Calya Kastholani yang merupakan penyemangat hidupku tanpa mereka semua tidak ada arti hidupku.
5. Kakaku Devi Elzanila Zaidan beserta Suami tercintannya Ari Gunawan Sutoyo, Adikku Joni Effendi Zaidan dan Rudi Napoleon Zaidan yang telah memotivasi dan memberikan dukungan sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.

6. Pembimbingku ibu Dr. Rr.Erlina, S.E., M.Si., dan ibu Dr. Nova Mardiana S.E., M.M. yang telah sabar tulus dan ikhlas membimbing selama penulis menyusun tesis
7. Seluruh teman–teman seperjuanganku Anton Taslim, Elvi Sukendri, Jimo, Rudi Laksana, Narto Gas, Wahyudi, Kartijo, Gokong, Guntur Febri Handoko, Farah Numpus, Fenny Kaessa, Desma Lazati, Rianto Siburian, Rahman Syuhada Ibu Wanti dan lain lain yang telah membantu melancarkan dan menyemangati penulis dalam pembuatan tesis ini
8. Almamater tercinta Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung.



## SANWACANA

Alhamdulillah itulah kalimat yang bisa penulis panjatkan atas Karunia yang Allah SWT limpahkan berupa ke ilmuan, keimanan dan pengamalan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: **“Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**.

Selama dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak sekali menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Mahrinasari MS., S. E, M.Sc. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si. Ketua Jurusan Program Magister Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Rr. Erlina S.E., M.Si.. Dosen Pembimbing I, atas kekeikhlasannya memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik serta saran dalam proses penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku pembimbing II, atas keikhlasannya untuk memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik serta saran dalam proses penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

7. Seluruh Pegawai dan Staf yang berkerja di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Khususnya untuk Ibu Wanti, dan Mas Bolang.
8. Bapak Ari Gunawan Sutoyo, S.E dan Ibu Devi Elzanila Zaidan sebagai Pemilik PT Aryaguna Putra Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.
9. Keluarga Besar Karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta khususnya, Mas Dhani Aryogo Putro SE Konsultan Perusahaan, Mas Cris Manajer Keuangan, Bapak Dian Aryogo Putro Selaku Manajer Sumber daya Manusia dan Erik Manajer Marketing yang telah membantu dalam melakukan penelitian dan penyusunan karya tulis ilmiah ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan konsentrasi MSDM 2015
11. Seluruh teman-teman Magister Manajemen Unila 2015.
12. Sahabat-sahabatku tercinta.

Penulis menyadari bahwa penelitian dalam tulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan sarannya guna menyempurnakan tesis ini.

Bandar Lampung, 25 Juli 2017

Penulis

Delza Kastholani

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
<b>2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Prestasi Kerja .....	8
2.1.1 Indikator Prestasi Kerja .....	9
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja .....	11
2.1.2.1 Penghargaan .....	11
2.1.2.2 Budaya Kerja .....	15
2.2 Penelitian Terdahulu .....	18
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	20
2.4 Kerangka Pemikiran .....	21
<b>3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Desain Penelitian .....	23
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	23
3.3 Obyek Penelitian .....	23
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	24
3.5 Instrumen Penelitian .....	30
3.6 Uji Instrumen .....	31
3.6.1. Uji Validitas .....	32
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	33



3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.8 Teknik Analisis Data .....	34
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	34
3.8.2 Uji Prasyarat Analisis .....	35
3.8.3 Uji Hipotesis .....	35
3.8.4 Uji Signifikansi .....	37
<b>4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Analisa Deskriptif Responden .....	38
4.1.1 Latar Belakang Pendidikan .....	38
4.1.2 Gender .....	39
4.1.3 Lama Bekerja .....	40
4.1.4 Gaji Responden .....	40
4.1.5 Analisis Deskriptif Sebaran Responden .....	41
4.2. Uji Validitas Dan Reabilitas .....	46
4.2.1 Uji Validitas .....	47
4.2.2 Uji Reabilitas .....	47
4.3 Analisis Kuantitatif .....	49
4.3.1 Evaluasi normalitas model regresi linier berganda .....	49
4.3.2 Analisis Regresi Linier Prestasi .....	50
4.3.3 Uji Statistik ( $R^2$ ) Analisis Regresi Linier Prestasi Kerja .....	54
4.4 Pembahasan .....	57
4.5.1 Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja .....	57
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja .....	59
4.5.3 Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja .....	60
<b>5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
5.1. Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1 Hasil Penjualan Produk PT. Aryaguna Putra Yogyakarta .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
3.1 Operasionalisasi Variabel .....	28
4.1 Sebaran Latar Belakang Pendidikan Responden.....	39
4.2 Sebaran Gender Responden .....	39
4.3 Sebaran Lama Bekerja Responden.....	40
4.4 Sebaran Gaji Responden .....	40
4.5 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Penghargaan .....	42
4.6 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Budaya Organisasi....	44
4.7 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Budaya Organisasi....	45
4.8 Hasil Uji Validitas.....	47
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner .....	48
4.10 Koefisien regresi variabel model penghargaan terhadap prestasi kerja PT Aryaguna Putra Yogyakarta.....	50
4.11 Koefisien regresi variabel model budaya organisasi terhadap prestasi kerja PT Aryaguna Putra Yogyakarta .....	51
4.12 Koefisien regresi variabel model prestasi kerja PT Aryaguna Putra Yogyakarta .....	52
4.13 Anova Regresi Prestasi Kerja Karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta .....	53
4.14 Statistik Regresi Prestasi Kerja Karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta .....	54
4.15 Statistik Regresi Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta .....	55
4.16 Statistik Regresi Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta.....	56

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Struktur Organisasi pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta .....	2
2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
4.1 Grafik <i>Normal Probability</i> Dengan Pendekatan Individu .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

### **No.Lampiran**

- 1 Kuisioner Penelitian
- 2 Rekapitulasi Data Kuisioner
- 3 Analisis Validitas dan Reabilitas Kuisioner
- 4 Analisis Regresi Linier Berganda

## **BAB 1**

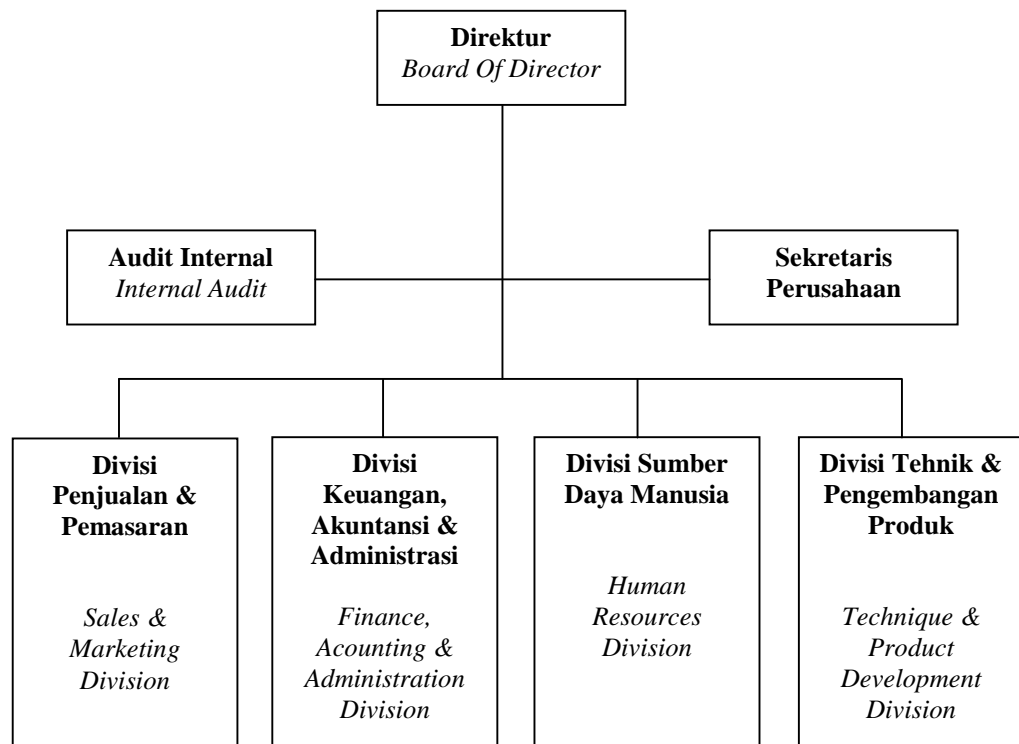
### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan juga harus bisa memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada didalam perusahaan, agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Keberhasilan dalam mengelola melalui pengaruh terhadap SDM merupakan kunci keberhasilan manajemen suatu organisasi maupun perusahaan (Gitosudarmo, 2008: 333). Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah observasi pada seluruh pegawai yang terdapat didalam PT

Aryaguna Putra, hal ini dapat dilihat dari struktur organisasi yang ada pada PT Aryaguna Putra sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta**

Sumber : PT Aryaguna Putra Yogyakarta, 2016

PT Aryaguna Putra Yogyakarta telah melakukan sebuah sistem penghargaan kepada karyawan yang beragama islam dalam bentuk Perjalanan Rohani (Umroh) yang diterapkan dengan cara memberikan penghargaan tersebut secara bergilir kepada karyawan-karyawannya. Dengan kata lain telah terdapat daftar urutan karyawan yang akan menerima penghargaan, jika penghargaan telah mencapai urutan karyawan yang terakhir maka daftar penerima penghargaan akan kembali lagi ke urutan karyawan yang pertama. Selain itu, terkadang bentuk penghargaan yang telah diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Masalah sumber daya manusia juga terjadi pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta. Permasalahan yang dihadapi oleh PT Aryaguna Putra Yogyakarta adalah ketidakstabilan prestasi kerja karyawan yang berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Hal ini ditandai dengan hasil penjualan yang mengalami penurunan.

**Tabel 1.1. Hasil Penjualan Produk PT Aryaguna Putra Yogyakarta selama 3 Tahun**

Tahun	Target	Tercapai	Target (%)
2014	128.675.000.000,-	111.434.666.000,-	87,5%
2015	143.323.565.000,-	121,128.985.000,-	78,8%
2016	126.777.861.000,-	48.447.876.000,-	37,6%

*Sumber: PT. Aryaguna Putra Yogyakarta, 2016*

Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penjualan produk PT Aryaguna Putra Yogyakarta selama tiga tahun mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta berprestasi padahal semua karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta mendapatkan fasilitas dan memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan penghargaan dalam perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh budaya kerja yang cenderung santai tidak termotivasi oleh persaingan dan penghargaan yang diperoleh jika karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta berprestasi dalam penjualan properti. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruangan kerja

yang berbentuk bilik sehingga karyawan merasa sempit dan sistem komputerisasi yang kurang canggih. Beberapa karyawan juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Interaksi antara TQM dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja (Survei Empiris pada PT TELKOM Drive V Surabaya” yang diteliti oleh Narsa, I. dan Rani D. menyimpulkan bahwa variabel penghargaan (*reward*) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM. Penelitian yang dilakukan oleh Yasmeen, Umar Farooq, dan Fahaq Asghar dengan judul “*Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Infrastructure Sector of Pakistan*” juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penghargaan dengan prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis menambahkan satu variabel independen lainnya yaitu variabel budaya organisasi. Oleh sebab itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka identifikasi masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Tidak semua karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta berprestasi.
2. Ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penghargaan yang diberikan PT Aryaguna Putra Yogyakarta.
3. Bentuk penghargaan yang diberikan PT Aryaguna Putra Yogyakarta tidak sesuai dengan harapan karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta yang disebabkan buruknya budaya organisasi dilingkungan kerja.
5. Budaya Organisasi yang cenderung santai yang membuat karyawan cenderung lambat dalam bekerja.
6. Beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh penghargaan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta. Adapun faktor faktor tersebut adalah :

1. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta ?



3. Bagaimana pengaruh penghargaan dan budaya organisasi secara bersama sama terhadap prestasi kerja pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aryaguna Putra Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aryaguna Putra Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan dan pengaruh budaya organisasi secara bersama sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aryaguna Putra Yogyakarta.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi sebagai *grand theory*, teori sumber daya manusia sebagai *middle range theory*, serta prestasi kerja, penghargaan dan budaya organisasi sebagai *applied theory*.

#### **2.1 Prestasi Kerja**

Menurut Hermawati (2012: 112), prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Menurut Hasibuan (2007: 94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Yun (2000: 745) menjelaskan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai Pelaku yang terlibat langsung dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi. Suprihatiningrum (2012: 5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.

Beberapa pengertian di atas, yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam

perusahaan yaitu pendapat Hermawati (2012: 112) yang menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja seorang karyawan dengan standar tertentu dalam sebuah perusahaan.

### **2.1.1 Indikator Prestasi Kerja**

Mengukur prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan didalam sebuah perusahaan dibutuhkan suatu indikator. Menurut Hermawati (2012: 112) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

### 3. Keandalan

Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.

### 4. Sikap

Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 13) indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

#### 1. Ketidak hadiran (*absence*)

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

#### 2. Kecelakaan kerja (*accidents*)

Jumlah kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

#### 3. Keluhan karyawan (*grievances*)

Keluhan karyawan suatu perusahaan mengenai aspek administrasi, prosedur, maupun hubungan personal dengan atasan.

#### 4. Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover or quits*)

Banyak sedikitnya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan selama periode tertentu.

#### 5. Hasil penjualan

Banyaknya hasil penjualan produk perusahaan selama periode tertentu.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang diteliti.

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri. Suprihatiningrum (2012: 2) dan mangkunegara (2006: 15) menyebutkan bahwa terdapat beerapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain penghargaan dan budaya kerja.

#### **2.1.2.1 Penghargaan**

##### **1. Pengertian Penghargaan**

Beberapa definisi mengenai penghargaan antara lain:

1. Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.
2. Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
3. Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan



yaitu pendapat Mathis dan Jackson (2006: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

## **2. Indikator-indikator Penghargaan**

Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut :

### **1. Gaji.**

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

### **2. Promosi.**

Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

### **3. Bonus.**

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 462) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

### **4. Apresiasi dan Pengakuan.**

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

#### 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

#### 2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

#### 3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

#### 4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

#### 5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Suryo (2007: 28) menyebutkan bahwa indikator penghargaan terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

##### 1. Gaji

Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangkan jam kerja.

##### 2. Insentif

Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.

##### 3. Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.

##### 4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Indikator-indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang diteliti.

### 2.1.2.2 Budaya Organisasi

#### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi 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. 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).

Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan

praktik- praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar- benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan karena menimbulkan antara lain:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
2. Perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan kepada karyawan;
5. Semua kegiatan berorientasi kepada misi atau tujuan organisasi;
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya.
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan- kegiatan perusahaan.
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Soehardi Sigit (2003: 261) mengungkapkan dan menerangkan bahwa budaya organisasi dikatakan kuat, jika nilai- nilai budaya itu disadari, dipahami dan diikuti, serta dilaksanakan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Adapun tanda- tanda bahwa suatu budaya itu kuat adalah sebagai berikut:

1. Nilai-nilai budaya saling menjalin, tersosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota.
2. Perilaku anggota (karyawan) terkendalikan dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang tak tampak (*invisible*) atau informal.
3. Para anggota (karyawan) merasa committed dan loyal pada organisasi.
4. Ada partisipasi para karyawan pada organisasi.
5. Semua kegiatan berorientasi pada misi dan tujuan.
6. Ada '*shared meaning*' atau kebersamaan mengenai sesuatu yang dipandang berarti bagi para karyawan.
7. Para anggota karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
8. Ada perasaan rewarding pada anggota (karyawan), karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya.
9. Budaya yang berlaku sesuai dengan strategi dan menopang tujuan organisasi.

## **2. Indikator Indikator Budaya Organisasi**

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata



keberadaanya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Ardana (2009: 167):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail. Hal ini disebut ketekunan (*dilligency*)
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi tanpa mengharap adanya suatu hal yang lebih dari perusahaan. Hal ini disebut ketulusan karyawan (*sincerity*)
5. Orientasi tim, yaitu seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan. Yang membutuhkan perasaan saling menghargai antara karyawan dalam hal ini membutuhkan Kesabaran. (*patience*)
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang penghargaan, budaya organisasi, dan prestasi kerja.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel dan metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Galih Dwi Kuncoro, Muhammad Al Mushadieg, Heru Susilo (2013)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja	Variabel Reward Karyawan, Variabel Punishment karyawan, variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.	Variabel Reward Karyawan (X1), Variabel Punishment Karyawan (X2) memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y)
2	Sri Yuyu Hippy, Muhammad Polinggapo, Besse Marhawati (2013)	Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo	Pemberian Penghargaan (X), Disiplin Kerja (Y) penelitian ini menggunakan metode rehabilitasi	Pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sedang
3	Greta Mazzeti, Dina Guglielmi, Rita Chiesa, Marco Giovanni, Mariani (2016)	<i>Happy employees in a resourceful workplace :just a direct relationship?</i>	sampel dari 235 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan ritel skala besar menyelesaikan kuesioner terstruktur. Untuk menguji hipotesis, data yang dikumpulkan dianalisis dengan model persamaan struktural.	Hasil sepenuhnya mendukung hipotesis dan menunjukkan bahwa otonomi dan dukungan rekan kerja 'yang positif terkait dengan PsyCap. Selain itu, PsyCap sepenuhnya dimediasi efek sumber pekerjaan pada keterlibatan kerja dan tekanan psikologis.
4	Royani, Junaiti Sahar, Mustikasari (2012)	Sistem Penghargaan terhadap Kinerja	Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan observasi, metode	Tidak ada hubungan bermakna dari pemberian

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan metode Analisis	Hasil Penelitian
		Perawat melaksanakan asuhan Keperawatan	Chi Square dan multi logistic Regression	penghargaan dan kinerja
5	I Made Narsa, Rani Dwi Yuniawati (2003)	Pengaruh Intraksi Antara Total Quality Managemen dengan sistem pengukuran Kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan design survey, tehnik analisis data untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda.	Hasilnya adalah gagal menolak pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Sumber : Dari berbagai jurnal dan buku ilmiah

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Mikander (2010: 42) menyebutkan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang meningkat kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem dan bentuk penghargaan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan teori tersebut dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja  
Karyawan PT. Aryaguna Putra Yogyakarta.

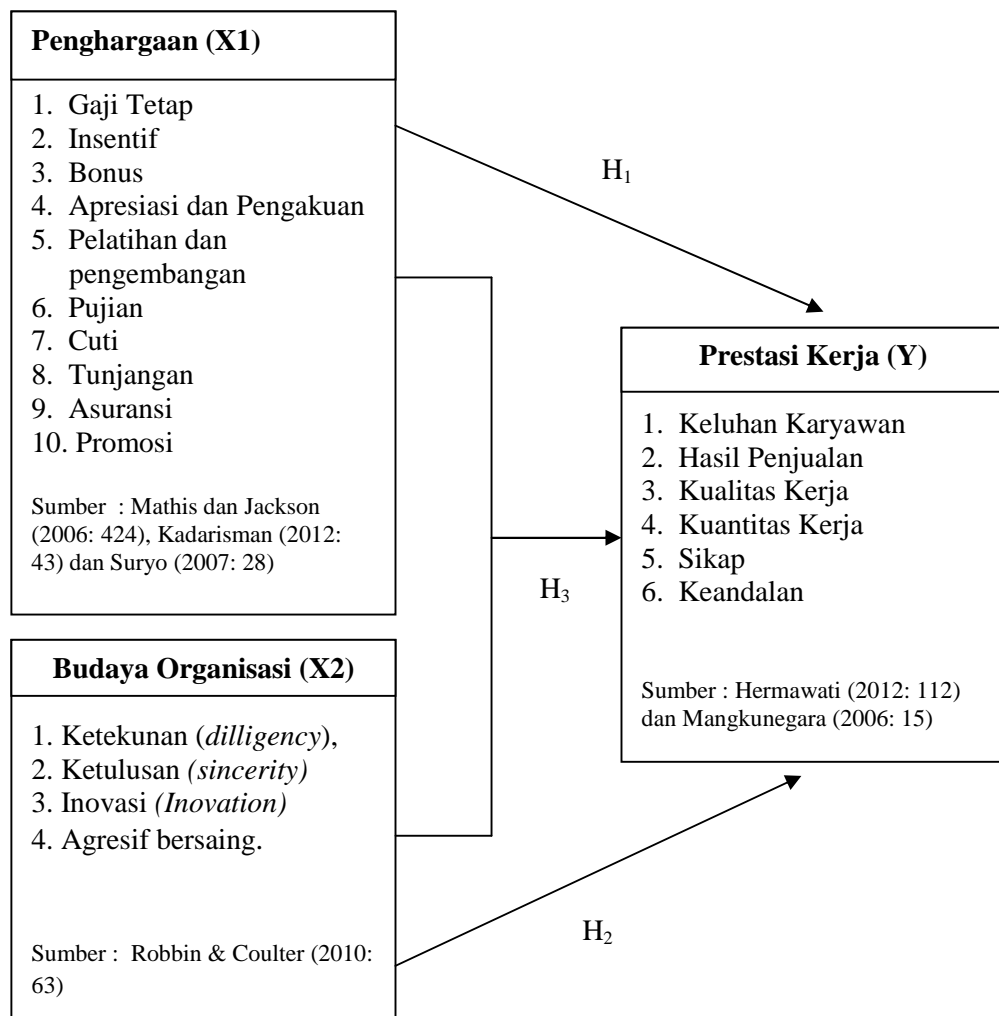
## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja**

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bisa jadi, dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai budaya organisasi yang baik akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada perusahaan tersebut serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik biasanya akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan teori tersebut dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

$H_2$  : Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi  
Kerja karyawan PT. Aryaguna Putra Yogyakarta.

### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada faktor - faktor yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta**

Keterangan:

$H_1$ = Pengaruh penghargaan (X1) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_2$ = Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_3$ = Pengaruh penghargaan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel penghargaan dan variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Aryaguna Putra Yogyakarta yang beralamat di Jalan Palagan Tentara Pelajar no 67A Sleman Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2017 sampai selesai.

#### **3.3 Objek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aryaguna Putra Yogyakarta yang berjumlah 117 orang pegawai.



## 2. Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Prestasi kerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan PT. Aryaguna Putra selama periode 2016 dibandingkan dengan standar dan target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh PT. Aryaguna Putra Yogyakarta dan telah disepakati bersama antara pihak PT. Aryaguna Putra Yogyakarta dengan pihak karyawan.

#### 2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

##### a. Penghargaan ( $X_1$ )

Dalam penelitian ini penghargaan merupakan imbalan yang diberikan PT. Aryaguna Putra Yogyakarta untuk merekrut karyawan, memotivasi karyawan, dan mempertahankan karyawan- karyawan PT. Aryaguna Putra Yogyakarta yang memiliki kecakapan dalam bekerja.

b. Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Dalam hal ini yang kami teliti adalah kebiasaan para karyawan PT Aryaguna Putra yang berhubungan dengan aktifitas saat mereka sedang bekerja. Operasionalisasi variabel dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Indikator	No Item
1	Penghargaan (Variabel Independen)	1. Gaji Tetap	1. Gaji sesuai dengan kapasitas pekerjaan.
			2. Gaji Sesuai dengan keahlian
		2. Insentif	3. Insentif sesuai kinerja
			4. Insentif sesuai dengan yang diharapkan.
		3. Bonus	5. Bonus sesuai dengan prestasi kerja.
			6. Bonus sesuai dengan ang diharapkan.
		4. Apresiasi dan Pengakuan	7. Apresiasi dari perusahaan
			8. Pengakuan Perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja.
		5. Pelatihan dan Pengembangan.	9. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama.
			10. Pelatihan membantu pengembangan karir.
		6. Pujian.	11. Pujian tentang hasil kerja
			12. Pujian menambah semangat kerja
		7. Cuti	13. Perusahaan memberikan cuti

No	Variabel	Indikator	No Item
		8. Tunjangan 9. Asuransi 10. Promosi	14. Setelah cuti lebih semangat dalam bekerja.
			15. Tunjangan sesuai kapasitas pekerjaan.
			16. Asuransi mudah digunakan.
			17. Asuransi sesuai kebutuhan
			18. Kesempatan promosi yang Sama
			19. Karyawan prestasi lebih cepat promosi.
2	Budaya Organisasi (Variabel Independen)	1. Ketekunan	20. Perusahaan mengarahkan karyawan agar tekun pada bagian Tugasnya
			21. Karyawan belajar untuk ahli pada bidang tugas yang telah diberikan perusahaan
		2. Ketulusan	22. Karyawan diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman dilingkungan kerjanya.
			23. suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi prestasi kerja
		3. Inovasi	24. Inovasi dan kreatifitas yang mendukung kemajuan perusahaan harus didukung perusahaan
			25. Perusahaan memberi tempat kepada karyawan yang kreatif dan inovatif.
		4. Agresif Bersaing	26. karyawan dapat mencari jalan keluar dari sebuah masalah diperusahaan hingga mencapai tujuan
			27. Karyawan selalu bersaing dengan baik tanpa mengganggu lingkungan kerja.
3	Prestasi Kerja	1. Keluhan karyawan	28. Perusahaan dapat menampung dan memperhatikan keluhan karyawan.
			29. Menindak lanjuti keluhan yang menyangkut kemajuan bersama.
		2. Hasil Penjualan	30. Karyawan memiliki kesadaran

No	Variabel	Indikator	No Item
			akan target penjualan.
			31. setiap karyawan memiliki keahlian dalam melakukan penjualan.
		3. Kualitas Kerja	32. Mampu menjaga kualitas kerja seperti sebuah tanggung jawab besar.
			33. Hasil pekerjaan yang memuaskan
		4. Kuantitas Kerja	34. Dapat menyelesaikan pekerjaan yang banyak dengan rasa tanggung jawab.
		5. Sikap	35. Dapat menyikapi waktu dengan baik dan tetap memanfaatkannya untuk kemajuan perusahaan
		6. Keandalan	36. Tanggung Jawab dan dapat diandalkan terhadap tugas yang diberikan perusahaan

Sumber : Mathias dan Jackson, Kadarisman, Suryo, Hermawati, Mangkunegara, Robbin & Coulter.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan berupa kuesioner atau angket. Kuisisioner ialah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum, dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah objek, untuk mendapatkan jawaban berupa tanggapan dan respon tertulis seperlunya (Sugiyono, 2014).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat praktis, yakni dengan jalan membuat daftar pertanyaan secara tertulis sesuai dengan maksud atau data yang diperlukan yang akan dijawab atau diisi oleh

responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan fakta berupa pendapat, keinginan dan lain sebagainya. Kuisisioner yang digunakan di dalamnya terdapat tiga variabel yaitu penghargaan, budaya organisasi, dan prestasi kerja. Angket yang disajikan berisi 40 pertanyaan yang terdiri dari 19 pertanyaan tentang penghargaan, 8 pertanyaan tentang budaya organisasi, dan 13 pertanyaan tentang prestasi kerja. Bentuk kuesioner yang akan dipilih adalah bentuk pilihan ganda (*multiple choice*), yaitu responden diminta untuk memilih salah satu dari sekian banyak banyak kemungkinan jawaban atau alternatif. Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* dengan penulisan analisis kuantitatif menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

- |   |       |
|---|-------|
| 1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju       | (SS)  |
| 2. Skor 4 untuk jawaban Setuju              | (S)   |
| 3. Skor 3 untuk jawaban Netral              | (N)   |
| 4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju        | (TS)  |
| 5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju | (STS) |

### 3.6 Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji coba instrumen dilakukan dengan menguji item-item pernyataan kepada 117 responden.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2011: 58).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 (0,5) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan 0,5 berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang sejalan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika diujikan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu :

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2011: 48).

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Bagian pertama kuesioner, responden mengisi identitas diri yang terdiri dari nama, jenis kelamin, tahun kelahiran, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pernyataan menyangkut variabel penghargaan, budaya organisasi, dan prestasi kerja. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Ghozali, 2011: 19). Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah =  $X < M - SD$
- b. Sedang =  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi =  $X \geq M + SD$



### 3.8.2 Uji Normalitas

Pengujian prasyarat analisis dilakukan melalui dengan menggunakan uji normalitas. Menurut Sugiyono (2014), cara mendeteksi normalitas adalah dengan melihat grafik normal probability atau histogram, yaitu dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal untuk grafik normal probability sedangkan untuk histogram dngan melihat kurva yang berbentuk lonceng. Menurut Sugiyono (2014), dasar pengambilan keputusan berdasarkan grafik normal probability adalah sebagai berikut :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah  $Y = a + bX$

Keterangan :

$Y$  = Variabel dependen yang diprediksikan

$a$  = Harga  $Y$  bila  $X = 0$  konstanta

$b$  = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

$X$  = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu prestasi kerja dan dua variabel independen yaitu penghargaan dan budaya organisasi. Untuk itu persamaan regresinya adalah:

$$H_1 = Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$H_2 = Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

$$H_3 = Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$H_1$  = Hipotesis Pertama

$H_2$  = Hipotesis Kedua

$H_3$  = Hipotesis Ketiga

$Y$  = Prestasi kerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari penghargaan

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari budaya organisasi

$X_1$  = Penghargaan

$X_2$  = Budaya organisasi

$e$  = Error Term

### 3.8.4 Uji Signifikansi

#### a. Uji t

Menurut Ghozali (2011: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

#### b. Uji F

Menurut Ghozali (2011: 98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat mempengaruhi variabel dependen.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka, kesimpulan penelitian ini adalah ;

1. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta.
3. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu penghargaan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta.

Ketiga hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa prestasi kerja karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta ditentukan dari penghargaan dan budaya organisasi, jika semakin baik penghargaan dan budaya organisasi maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil kuisisioner dengan total skor terkecil pada setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Bahwa diberinya penghargaan berupa tunjangan yang baik akan dapat menambah semangat kerja Karyawan PT Aryaguna Putra Yogyakarta sehingga prestasi kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan meningkat.
2. Dalam Budaya Organisasi melatih ketekunan karyawan, dapat dilakukan dengan memberi tugas kerja yang membutuhkan ketelitian dalam waktu tertentu. Baiknya variabel ketekunan ini dapat dimasukan kedalam tes penerimaan karyawan baru PT Aryaguna Putra atau tes untuk naik jenjang karir.
3. Prestasi Kerjakaryawan PT Aryaguna Putra dalam hal Keandalan bekerja perlu dilakukan pelatihan yang berhubungan dengan keandalan itu misalkan diberikan sebuah tugas dan tanggung jawab secara individu atau kelompok yang harus dievaluasi setiap waktu, hal ini dapat menjadikan karyawan memiliki jiwa yang matang yang berguna untuk kemajuan PT Aryaguna Putra dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Ardana, I.K., Ni, W.M.& I, W.M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10-19.
- Cong, N. N. & Dung, N. V.(2013). Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), 212-217.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Fadilla, R. (2009). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Feist, J. & Gregory, J. F. (2011). *Teori Kepribadian* (Edisi Tujuh). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2008). *Pengantar Bisnis*(Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research* (Jilid 3). Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 3(2), 107-120.
- Hersey, P. & Ken, H. (1969). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources* (Fourth Edition). United States of America: Prentice- Hall, Inc.

- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Karami, A., Hossein, R. D. & Saeed, R. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Reginal Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.
- Krejcie. Morgan. (1970). *Tabel Populasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Landy, F. J., & James, L. F. (1983). *The Measuremen of Work Performance Methods, Theory, and Applications*. California: Academic Press, Inc.
- Lianto.(2011). Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow bagi Peningkatan Kinerja.*Jurnal Ilmiah MABIS*, 2(1), 22-36.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006).*Human Resource Management.Organizational Behavior*(Tenth Edition). Thomson South-Western.(Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Mikander, C. (2010). The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo. *Thesis*. Arcada.
- Narsa, I. M., & Rani, D. Y. (2003). Pengaruh antara TQM dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja” (Studi Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(1), 18-34.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Omifolaji, V. (2010). Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Self-actualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexions*, 5(1), 17-29.
- Patoran, D.S. (2013). Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10-18.
- Perfilyeva, M.B. (2012). Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty. *Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences*, 3(5), 423-429.

- Ranupandojo, H. & Suad, H. (1984). *Manajemen Personalia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. & Mary, C. (2009). *Management* (Tenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2007). *Organizational Behavior* (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). 2008. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedua belas). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. (2012). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1-22.
- Suryo. (2007). Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Tesis*. Universitas Samarinda.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.
- Yun, S., Riki, T., & Wei, L. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 745-756.