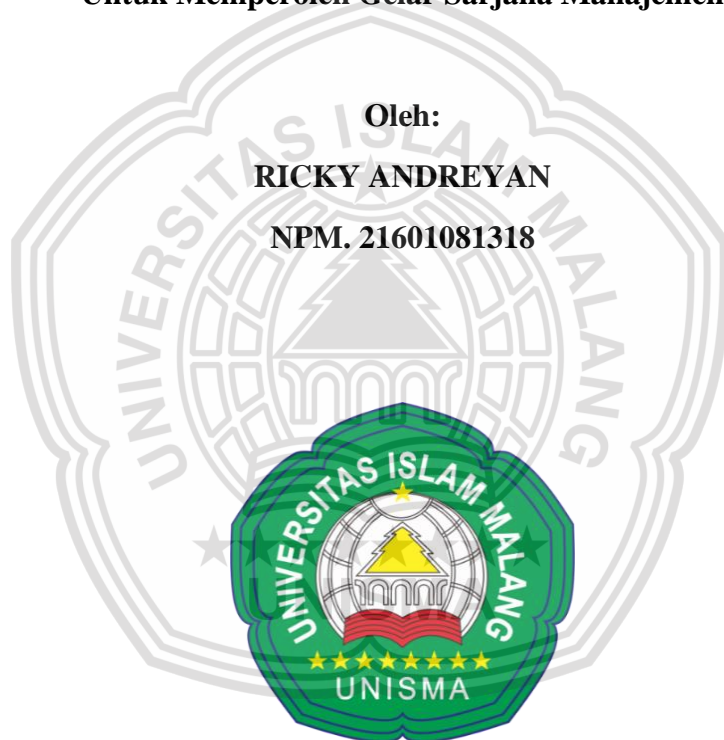


**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD*
(PENGHARGAAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:
RICKY ANDREYAN
NPM. 21601081318



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research*, dengan menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja karyawan adalah variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, karena populasi kurang dari 100 responden dan diperoleh sampel sejumlah 41 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Delta Lamongan. Dengan hasil uji secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Delta Lamongan. Variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Delta Lamongan. Variabel *reward* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Delta Lamongan.



Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Reward* Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of leadership, work environment and reward on employee performance at PT. BPR Delta Lamongan. This type of research uses explanatory research, by using the variables of leadership, work environment and reward as independent variables, and employee performance variables are the dependent variable. The sampling technique used was saturated sampling technique, because the population was less than 100 respondents and obtained a sample of 41 respondents. The data collection method used a questionnaire.

The results showed that simultaneously the variables of leadership, work environment and reward have a significant effect on the performance of employees of PT. BPR Delta Lamongan. With the partial test results, the leadership variable (X1) has a significant effect on the employee performance of PT. BPR Delta Lamongan. Work environment variable (X2) has no significant effect on employee performance at PT. BPR Delta Lamongan. Variable reward (X3) does not have a significant effect on employee performance at PT. BPR Delta Lamongan.

Keywords: Leadership, Work Environment, Reward and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan organisasi, meskipun pada era ini perkembangan di bidang teknologi dan informasi begitu pesat. Fungsi dan peran sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja, karena bagaimanapun juga, penggerak utama sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan di dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Endro dan Hardi (2016) “sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan asset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan”.

Menurut Budiman et al (2016) “kekuatan perusahaan untuk tetap bertahan yaitu dengan meningkatkan perkembangan ekonomi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyaknya pesaing baru dalam sebuah bisnis disebabkan oleh kemudahan dan kemajuan teknologi.

Perusahaan yang mampu berkompetisi wajib memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor penunjang keberhasilan perusahaan, bukan hanya ditentukan keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang memadai. Hal yang penting dalam agenda bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia”. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menentukan perencanaan dan tujuan yang akan dicapai suatu organisasi, untuk mencapai tujuan perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi, berbagai cara dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan *job discription* dan konsep yang telah ditentukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang pimpinan juga harus memiliki keterampilan

untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Yamin dan Maisah (2010:74) “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan”.

Perilaku seorang pemimpin adalah memberikan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap psikologis bawahan, sehingga bawahan yang melihat dan mengamati dapat meniru perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang dirasa baik sebagai suatu yang diharapkan, sehingga berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi setiap organisasi berbeda-beda, oleh karena itu pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan kepemimpinan yang berbeda menyesuaikan dengan karakteristik karyawannya, agar merasa nyaman dengan kondisi kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan lebih menjadi semangat bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Menurut Martoyo (2014:127) “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi

orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama”.

Disamping kepemimpinan, lingkungan kerja ikut andil dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, dalam Handayani, 2016). Lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada diruangan, merasa senang dan bersemangat dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya.

Menurut Wibowo (2017) “kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga kinerja pegawai meningkat. Namun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka pegawai merasa tidak betah dan akan menimbulkan perasaan malas serta tidak bersemangat untuk menjalankan tugasnya. Menyadari akan peranan dan kedudukan manusia sangat penting didalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya”. Terciptanya lingkungan kerja yang

nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Pemberian *reward* (penghargaan) terhadap karyawan yang berprestasi atau berkemampuan lebih dalam menyelesaikan tugasnya, maka akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, karena dengan adanya *reward* (penghargaan) maka pegawai atau karyawan merasa hasil kerjanya di apresiasi serta dapat membuat semangat kerjanya meningkat untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Fitri dan Massuki (2013) “*Reward* (penghargaan) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. *Reward* (penghargaan) adalah bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai”.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dalam melaksanakan kegiatannya, BPR berhadapan langsung dengan masyarakat yang membutuhkan jasa layanan keuangan. Peran seorang pemimpin yang dapat menggerakkan dan memberi contoh yang baik kepada karyawannya agar para karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat atau nasabah sangat diperlukan, di samping itu lingkungan

kerja harus benar-benar diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan membuat seseorang dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja yang dimaksud meliputi: tempat, sarana prasarana, budaya organisasi. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka perusahaan harus memberikan apresiasi atau balas jasa atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam bentuk *reward* (penghargaan).

Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan PT. BPR Delta Lamongan menunjukkan bahwa terdapat kurangnya komunikasi vertikal antara pimpinan dengan beberapa bawahannya. Disamping itu lingkungan kerja di PT. BPR Delta Lamongan ada beberapa hal yang membuat karyawan kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya dilihat dari fasilitas yang tersedia kualitasnya kurang bagus yang seharusnya diperbarui lagi agar karyawan disana menjadi nyaman dan mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan dan kurang diperhatikannya sistem reward Di PT. BPR Delta Lamongan.

Berdasarkan permasalahan latar belakang diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* (penghargaan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.
4. Apakah *reward* (penghargaan) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.

3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Delta Lamongan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan informasi dan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil langkah perbaikan atau melanjutkan program yang belum tercapai.
3. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat dalam dunia kerja yang nyata.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dianalisis bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja Karyawan di PT. BPR Delta Lamongan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. BPR Delta Lamongan.
2. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan.
3. Dari hasil penelitian ini lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan.
4. Dari hasil penelitian ini *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu karena penelitian dilakukan di PT. BPR Delta Lamongan, jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan oleh PT. BPR Delta Lamongan
2. Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward*. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya motivasi, pengalaman kerja, pendidikan dan usia.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disarankan bahwa terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik dan lebih memotivasi karyawan agar lebih berkembang dan memperbaiki hubungan dengan karyawan sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, selain itu perusahaan harus memperhatikan struktur peraturan yang lebih mudah dipahami oleh karyawan, sehingga karyawan lebih mudah dalam mengimplementasikan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik dengan memberikan *reward* yang sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan variabel pada penelitian ini, baik dengan cara menambah ataupun mengurangi variabel lalu diubah dengan variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Delta Lamongan. Misalnya motivasi, pengalaman kerja, pendidikan dan usia.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex s. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Artana. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Volume 2, Nomor 1, Bali.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Budiman, dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)*. Jurnal EMBA Vol.4.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Alfabeta, Bandung.
- Endro, Utomo. 2016. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti Vol.9.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, Massuki S. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*. Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro”. Hal 110.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Dwi. 2016. *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*. Pariwisata, Vol. II. No. 1: 40-51.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Penerbit BPF. Yogyakarta.

- Hidayat. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Jurnal Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Husnan, dkk. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, Luturlean. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia*. SOSIOHUMANITAS, VOL. XX Edisi 2 skripsi Universitas Telkom.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi III, PT BPFE, Yogyakarta.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningrum. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta*. Surakarta.
- Posuma. 2013. *Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.



- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Priyono, Achmad A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Raymond, dkk. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059.
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbin, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT reflika.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 6th Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sidenti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, vol.9 Nomor 1m Universitas Stie Dharma Iswara Madiun.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Jakarta, Erlangga.



Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Syaffitri. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kediri. Kediri*

Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.

Wibowo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Surya Alami Pamekasan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Pres

