

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Ngabar *Business Center*
Pondok Pesantren “Wali Songo” Ngabar)**

TESIS



**Oleh:
UJANG USIN SUJANA
NIM 501180018**

**PROGRAM MAGISTER
PRODI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2020**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI LINGKUNGAN
KERJA DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Ngabar *Business Center*
Pondok Pesantren “Wali Songo” Ngabar)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Ngabar *Business Center*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan NBC Ngabar dengan jumlah 30 orang. Menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket atau kuesioner dan observasi yang telah diisi seluruh karyawan NBC Ngabar. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa : Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,239 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,370 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial *reward* mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,809 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan *reward* menunjukkan hasil yang positif terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan penghitungan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,069 > 2,99$) dan nilai signifikansi 0,000.

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOTIVATION,
WORK ENVIRONMENT AND RIWARD ON
PERFORMANCE**
**(Study At Ngabar Business Center "Wali Songo" Islamic
Boarding School Of Ngabar)**

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain how motivation, work environment and reward influence the performance of Ngabar Business Center employees. This study uses a quantitative approach. The population of this research is all employees of NBC Ngabar with a total of 30 people. Using saturated sampling technique. This study uses primary data obtained from a questionnaire and observations that have been filled in by all NBC Ngabar employees. The data analysis method in this study used simple regression analysis and multiple regression analysis. Based on the data analysis, it can be concluded that: Partially motivation has an influence on the performance variable as indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ (4.239 > 2.051) and a significance value of 0.000. Partially the work environment has an influence on employee performance variables as indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ (4,370 > 2,051) and a significance value of 0,000. Partially reward has an influence on employee performance variables as indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ (4.809 > 2.051) and a significance value of 0.000. Simultaneously, it shows that together motivation, work environment and reward show positive results on employee performance variables as indicated by the F test calculation, namely $F_{count} > F_{table}$ (13.069 > 2.99) and a significance value of 0.000.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Ujang Usin Sujana**, NIM 501180018 dengan judul: "*Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ngabar Business Center Pondok Pesantren "Wali Songo" Ngabar)*", maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 11 Mei 2020

Pembimbing I,



Dr. Shinta Maharani, S.E, M.Ak

NIP 197905252003122002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat: Jln. Prsemuko 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Ujang Usin Sujana**, NIM 501180018, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah dengan judul: *"Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ngabar Business Center Pondok Pesantren "Wali Songo" Ngabar)"* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Senin, tanggal 8 Juni 2020** dan dinyatakan **LULUS**.

DEWAN PENGUJI:

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Dr. Abid Rohmanu, M.H.I NIP.197602292008011008 Ketua Sidang		18/6/2020
2	Nanang Rosyidi, S.IP NIP.1978012820061012 Sekretaris Penguji		18/6/2020

3	Dr. Wirawan Fadly, M.Pd. NIP. 198707092015031009 Penguji Utama	<i>Wirawan</i>	18/6/2020
4	Dr. Shinta Maharani, M. Ak. NIP.197905252003122002 Anggota Penguji	<i>Shinta</i>	18/6/2020

Ponorogo, 18 Juni 2020

Direktur Pascasarjana IAIN Ponorogo



Dr. Aksin, M.Ag.

NIP 197407012005011004

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Akid Rohman, M.H.I. NIP. 19760220198011008 Korwil Bidang Kearifan, Bahasa, dan Keagamaan	<i>[Signature]</i>	18/6/2020
2	Dr. Nur Hafidza, M.Pd. NIP. 19790128200210113 Korwil Bidang Kejuruan	<i>[Signature]</i>	18/6/2020

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

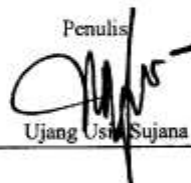
Nama : Ujang Usin Sujana
NIM : 501180018
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : S2 Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ngabar Business Center Pondok Pesantren "Wali Songo" Ngabar)

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 23 Desember 2020

Penulis



Ujang Usin Sujana

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Ujang Usin Sujana, NIM 501180018, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: ***"Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Stidi Pada Ngabar Business Center Pondok Pesantren "Wali Songo" Ngabar)"*** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 11 Mei 2020

Pembuat Pernyataan,



Ujang Usin Sujana
NIM 501180018

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era *digitalization* atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis ditandai dengan banyaknya persaingan yang semakin ketat, menjadikan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasinya di bidang sumber daya manusia, teknologi dan manajerial untuk mewujudkan keunggulan sumber daya manusia yang kompetitif guna menghadapi tuntutan perubahan yang terjadi saat ini dan akan datang. Sumber daya manusia yang kompeten dan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menyebabkan perusahaan merugi.¹

Setiap perusahaan dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya

¹ Aurelia, *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado*, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.

manusia tidak lepas dari faktor pegawai atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasinya ataupun perusahaannya. Karyawan merupakan aset utama sebuah organisasi atau perusahaan² dan mempunyai peran yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas setiap hari di dalam organisasi atau perusahaannya.

Tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, dan mengharapkan laba tersebut terus bertumbuh³. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya mengetahui apa saja kebutuhan seorang karyawannya. Hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diapresiasi oleh perusahaan.

Menurut John M. Ivancevich manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang bekerja menjadi lebih produktivitas dan lebih puas⁴. Kinerja mengaitkan hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja

² Susilo, Abdul Muhid, *Pemimpin Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*, Vol. 4. No. 03, Hal, 304.

³ Bayu Dwilaksono, *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*, Vol. 5 No. 1 Maret 217, 75.

⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Mlang: UIN Malang Press, 2009), hal, 20.

merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Bagi perusahaan hasil dari kinerja karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif⁵.

Maka dari itu, demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan baik dan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah seorang karyawan tidak akan mempunyai gairah atau semangat untuk bekerja dan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila seorang manusia atau karyawan sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak

⁵ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal, 118.

dipenuhi maka akan menimbulkan sebuah permasalahan yang baru yang akan berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah atau gaji dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa karyawan di organisasi ataupun di perusahaannya.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh Celland and Boyatzis, fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah 1) *energizer* yaitu sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan⁶. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Menurut Toha, bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar

⁶ Muhammad Buso, *Teori-Teori Mnajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pernadamedia Group, 2018), 50.

tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya⁷.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya. Temperatur, kelembaban, sirkulus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.⁸

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila dengan kondisi lingkungan yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan

⁷ *Ibid*, 50.

⁸ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 26.

kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai; diantaranya adalah:

- a) Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Getaran mekanis di tempat kerja
- g) Bau tidak sedap di tempat kerja
- h) Tata warna di tempat kerja
- i) Dekorasi di tempat kerja
- j) Musik di tempat kerja
- k) Keamanan di tempat kerja⁹.

⁹ *Ibid*, 28.

Kemudian selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *reward*. Menurut Riva'i, *reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang di capai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus dan komisi¹. *Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai¹.

Menurut Sedarmayanti, *reward* sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau beraibab kepada produktivitas kerja yang lebih tinggi, sikap, motivasi dan semangat kerja yang tinggi yang diwujudkan dalam kuantitas produk kerja dapat dipahami sebagai mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus

¹ Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pnadamedia Group, 2018), 315.

¹ Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pnadamedia Group, 2018), 215.

lebih baik dari pada kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang. Dengan adanya motivasi maka akan terjadilah kemauan kerja; dan dengan adanya kemauan kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, salah satunya dengan pendekatan *reward* karena pada dasarnya harapan setiap orang bekerja adalah untuk mendapatkan uang dalam bentuk *reward*¹ . 2

Menurut Pabundu, kinerja yaitu suatu hasil yang di hasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson juga menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari:

1. Kemampuan seseorang dalam usahanya mencapai tujuan.
2. Ketekunan untuk bekerja keras (semakin tekun semakin baik);
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.
4. Penggunaan biaya sesuai rancangan (semakin hemat semakin baik);

¹ *Ibid*, 318.

5. Kemandirian bekerja dalam (tidak membutuhkan pengawas); dan
6. Kemampuan mengatasi masalah atau penghalang (semakin mampu mengatasi masalah semakin baik)¹ .

Salah satu sumber keuangan yang dimiliki pondok adalah Ngabar *Business Center* (NBC). Dalam usia atau masa kerja yang hampir mencapai 13 tahun, tentulah banyak perkembangan yang dialami oleh NBC swalayan sehingga menjadikan unit usaha ini menjadi salah satu sumber terbesar keuangan pondok¹ . Perkembangan yang dialami NBC Ngabar sampai saat ini adalah pelayanan yang ramah dan cepat, lingkungan yang strategis, bangunan yang memadai dan memiliki sumber daya manusia yang memadai.

Dalam persaingan dibidang Retail saat ini semakin meningkat tajam, munculnya berbagai kompetitor atau pesaing yang baru dalam bidang bisnis retail menjadi acuan untuk perusahaan menghasilkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Namun NBC sendiri dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan

¹ Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pnadamedia Group, 2018), 88.

¹ Ust. Zaki Suaidi, wawancara, kantor YPP-PPWS

dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang dialami Ngabar *Business Center* saat ini adalah adanya target yang tinggi yang tidak seimbang dengan gaji yang diterima oleh karyawan, karena pada dasarnya penggajian di NBC saat ini belum mengikuti standar gaji pemerintah yang disebut UMR/UMK seperti perusahaan pada umumnya, sehingga berefek samping terhadap kinerja karyawan¹ .

Oleh karena itu, Ngabar *Business Center* sendiri berupaya merubah sistem penggajian yang dulu tidak memakai sistem bonus atau *reward* saat ini menjadi sistem penggajian yang memakai sistem bonus. Pengambilan sistem penggajian yang memakai bonus atau *reward* ini berdasarkan pendapatan setiap bulannya, jadi jika pendapatan atau omset perusahaan setiap bulannya naik maka setiap karyawan mendapatkan bonus, dan bonus tersebut ditentukan oleh keputusan pimpinan langsung¹ . Selain sistem bonus yang terbaru di NBC saat ini adalah perbedaan penggajian berdasarkan tingkat lamanya masuk kerja, tingkat lulusan sekolah dan jabatan yang diterima dari perusahaan tersebut.

Selain pembaharuan terkait sistem penggajian. NBC saat ini juga sudah banyak melakukan perlengkapan terkait fasilitas

¹ Yuliana Hendrawati, 1 Maret 2020, Kantor NBC⁵ Swalayan

¹ Lina Puspitasari, 6 Maret 2020, Kantor NBC Swālayan

didalam ruangan maupun di luar ruangan seperti perubahan layout ruangan, pengecetan ruangan, penambahan teras depan untuk kursi duduk pelanggan, pengadaan AC, penambahan keamanan melalui CCTV dan lain sebagainya¹. Dengan semakin lekapnya pasilitas yang disediakan oleh Ngabar *Business Center* seharusnya para karyawan semakin rajin dalam kinerjanya, akan tetapi pada kenyataanya para karyawan tetap saja ada yang tidak mematuhi peraturannya.seperti terlambat datang dalam kehadiran, pulang lebih awal dan lain sebagainya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan saat ini dapat dikatakan belum sesuai seperti yang di inginkan perusahaan. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan NBC swalayan Pondok Pesantren “Walisongo” Ngabar yang semakin menurun setiap bulannya seperti yang di tunjukan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan NBC Ngabar
(5 Bulan Terakhir Tahun 2019)**

Bulan	Absensi			Jumlah
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	

¹ Rosi Ambarwati, 6 Maret 2020, Kantor NBC Swalayan.

Juli	2			2
Agustus	5	4	1	10
September	1	1	2	4
Oktober	7		3	10
November	8	17	5	30

Sumber: data sekunder perusahaan (2019)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 5 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat perizinannya meningkat. Dari yang awalnya 2 orang pada bulan Juli meningkat menjadi 8 orang di bulan November, setelah dilakukan observasi pada Ngabar *Business Center* (NBC) diketahui bahwa, sistem prizinan disini sama aja dianggap tidak masuk kerja tanpa alasan, maka kenaikan jumlah perizinan atau mangkir karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik dari pimpinan perusahaan.

Dari berbagai masalah dan kendala ilmiah tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ngabar *Business Center* Pondok Pesantren Walisongo Ngabar)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *reward* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis variabel motivasi terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.
2. Menguji dan menganalisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.
3. Menguji dan menganalisis variabel *reward* terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *reward* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan di bidang ekonomi syariah terkait analisis motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Ngabar *Business Center* Pondok Peantren “Wali Songo” Ngabar.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau rujukan bagi kalangan akademisi maupun praktisi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai/karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.
- d. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau refrensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Koperasi dalam Perspektif Islam

a. Pengertian Koperasi

Koperasi dilihat dari segi bahasa umum, berasal dari bahasa latin yaitu “*cum*” yang berarti “dengan” dan “*apreari*” yang berarti “bekerja” dari dua kata ini dalam bahasa inggris dikenal istilah “*co*” dan “*operation*” yang dalam bahasa belanda disebut dengan istilah *cooperatieve vereniging*” yang berarti kerjasama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan koperasi dalam kamus bahasa Indonesia disebut sebagai organisasi yang berwatak sosial beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asa kekeluargaan.

Sebagian ulama dalam perspektif Islam menyebut koperasi dengan *Syirkah Ta'awuniyah* (persekutuan tolong – menolong), yaitu satu pihak menyediakan modal usaha antara dua orang atau lebih, yang satu pihak menyediakan modal

usaha, sedangkan pihak lain melakukan usaha atas dasar *profit sharing* (membagi untung) menurut perjanjian.¹

Sebagaimana Firman Allah SWT:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا
عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ
شَدِيدُ الْعِقَابِ

“.....Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, Allah amat berat siksaannya “. (Q.S Al Maidah ayat 2).²

Berdasarkan pada ayat Al-quran diatas kiranya dapat dipahami bahwa tolong-menolong dalam kebajikan dan dalam ketakwaan dianjurkan oleh Allah. Koperasi merupakan tolong menolong, kerja sama, dan saling menutupi kebutuhan. Menutupi kebutuhan dan tolong menolong kebajikan adalah salah satu wasilah untuk mencapai ketakwaan yang sempurna.

¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm, 289.

² Surat Al-Maidah Ayat 2, Accssed Oct 27, 2020, <https://tafsirq.com/5-al-maidah/ayat-2>

b. Tujuan Koperasi

Adapun tujuan koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan tujuan utama pendirian suatu koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi para anggotanya.³

c. Fungsi Koperasi

Fungsi dari koperasi dalam hal ini adalah memberikan jasa kepada anggotanya dan anggota menanggung biaya untuk menggantinya. Dengan demikian koperasi pada dasarnya koperasi tidak mendapat manfaat apa-apa, akan tetapi anggota yang menerima manfaat tersebut.

d. Macam Koperasi

Macam-macam koperasi dapat dilihat dari dua segi, pertama dari segi bidang usahanya, yang kedua dari segi tujuannya. Dari segi bidangnya, koperasi dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. *Single Purpose Cooperation* (Koperasi Tunggal Usaha) yaitu koperasi yang hanya melakukan satu bidang usaha saja, seperti koperasi konsumsi, koperasi kredit.

³ Sonny Sumarsono, *op, ctt*, hlm. 6-7

2. *Multy Purpse Cooperation* (Koperasi Serba Usaha). yaitu koperasi yang menjalankan beberapa fungsi, baik sebagai koperasi produksi, koperasi konsumsi maupun sebagai koperasi kredit.

Dari segi tujuan koperasi dapat dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

- a) Koperasi konsumsi, berusaha mencukupi kebutuhan para anggota dalam berbagai jenis barang kebutuhan sehari-hari.
- b) Koperasi Produksi, yaitu koperasi yang mengurus pembuatan barang-barang yang bahan-bahannya dihasilkan oleh anggota koperasi.
- c) Koperasi Kredit, yaitu koperasi yang memberikan pertolongan kepada anggota-anggotanya melalui usaha simpan pinjam dengan sistem kredit.⁴

2. Kinerja Karyawan

Untuk mengawali pembahasan mengenai kinerja, perlu ditegaskan bahwa kinerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Menurut Robbins, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu

⁴ Kartasapoetra, *Praktik Pengelolaan Koperasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002, hlm. 3.

pada pekerjaannya. Sementara menurut Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu⁵. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Khan, bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Pada bagian lain juga dijelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan yang antara lain:

- a. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik);
- b. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik);
- c. Jangka waktu yang di butuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja baik);

⁵ Bintoro, Drs. Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105.

- d. Kehadiran ditempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik);dan
- e. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bisa kerjasama semakin baik)⁶.

Menurut Riva'i, pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Menurut Guritno dan Waridin, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah⁷.

Sedangkan Methis dan Jackson, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan

⁶ Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pnadamedia Group, 2018), 88.

⁷ *Ibid*, 88.

kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerja sedang dinilai⁸.

Menurut Mangkunegara, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

⁸ Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 106.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dan seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan⁹.

Menurut Robbins, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

⁹ *Ibid*, 107.

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dengan menggunakan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja¹.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

- a. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik

¹ Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 108.

dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

c. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

d. *Supportive Boss* (Pemimpin yang Mendukung)

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.

e. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada

karyawan yang memang benar-bener mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan¹ .

3. Motivasi

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar¹ .

2

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan dan dibahas adalah model Hierarki kebutuhan yang diusulkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar.

¹ *Ibid*, 110.

¹

¹ Aan Purnomo, *Skripsi: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"* (Yogyakarta: UNY, 2014), 32.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup yang mengancam.
- c. Rasa memiliki, sosial cinta dan kasih sayang, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d. Penghargaan (*esteem*) :kebutuhan atas harga diri (*self esteem*) dan penghargaan dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi¹ .

3

Teori Abraham Maslow menganggap bahwa orang yang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Maslow dalam Gibson, menyatakan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi¹ .

Menurut Luthnas, sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*) : motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Wusanto, kebutuhan

¹ Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 56.

¹ *Ibid.*, 57.

(*need*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan maka orang akan lebih peka terhadap motivasi kerja¹. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Mc Celland and Boyatzis, fungsi motivasi bagi karyawan adalah 1) *energizer* yaitu sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan¹. Pada umumnya, orang mau bekerja⁶ untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan

¹ *Ibid*, 50

5

¹ Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pnadamedia Group, 2018), 50.

mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Menurut Toha bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

Menurut Mangkunegara, terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan mengakui tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai yang bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin¹.

Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) dengan indikator:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko

¹ *Ibid.*, 51.

- 3) Memiliki tujuan yang realistik,
 - 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh,
 - 5) Berjuang untuk merealisasi tujuan, dan
 - 6) Memanfaatkan umpan balik yang konkret.
- b. *Need of affiliation* (kemampuan untuk memperluas pergaulan dengan indikator:
- 1) Lebih memperhatikan dari segi hubungan pribadi ada pada pekerjaan,
 - 2) Mementingkan kerjasama dengan orang lain, dan
 - 3) Mencari kesepakatan dari orang lain.
- c. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu) dengan indikator:
- 1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta,
 - 2) Aktif menentukan arah kegiatan organisasi,
 - 3) Menjadi anggota perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi, dan
 - 4) Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi¹.

Motivasi para karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku

¹ *Ibid.*, 64.

kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Pada Ngabar *Business Center* (NBC) Pondok Pesantren “Wali Songo” Ngabar. Motivasi karyawan masih dapat dikatakan kurang, ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang jenuh dan berdampak pada meningkatnya jumlah karyawan yang mangkir. Dalam permasalahan ini motivasi yang digunakan adalah motivasi yang ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar karena motivasi ini melibatkan ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya. Temperatur, kelembaban, sirkulus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain¹ .

9

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama dan keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyerap tenaga dan

¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas⁹ Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 26.

waktu yang lebih banyak. Sehingga tidak mendapatkan sistem kerja yang efisien dan banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja²

Cahaya atau penerangan sangat penting bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga akan berefek pada pekerjaan, pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal. Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam

² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas⁰ Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 29.

bekerja enderung membuat banyak kesalahan. Seorang pakar bernama Tichauer telah meneliti pengaruh temperatur terhadap produktivitas pegawai penenunan kapas, menyimpulkan bahwa tingkat produksi paling tinggi dicapai pada temperatur antara 75-80° F (24-27°C).

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar besaran, karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja²

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Kotornya udara dapat mengakibatkan sesak napas dan akan menjadi efek kepada pekerjaan menjadi cepat lelah. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas¹ Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 31-32.

Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan karena kebisingan yang serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a) Lamanya kebisingan
 - b) Intensitas kebisingan
 - c) Frekuensi kebisingan
6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi kerja
- b) Cepat kelelahan

c) Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, predaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja²

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran dan mengganggu kepekaan penciuman, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Dibawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel. 2.2 Daftar Warna dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang/kerja
Merah	Dinamis, merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat saraf mata.	Gang-gang jalan lorong
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan.	Berfikir konsentrasi

² *Ibid.*, 33.

Sumber: buku tata kerja dan produktivitas kerja sedarmayanti.(2011)

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macamwarna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macamwarna itu sendiri.

10. Musik di tempat kerja

Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja

11. Keamanan di tempat kerja²

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Maka dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

² *Ibid*, 35.

5. *Reward*

Menurut Riva'i, *Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentifm moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi. *Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu memengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai² .

4

Secara etimologi *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan² . Secara terminologi, *reward* adalah sebagai alat pendidikan yang diberikan ketika anak melakukan yang baik atau telah mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu atau target tertentu sehingga anak termotivasi untuk

5

² Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pernadamedia Group, 2018),.315.

² Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyari, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm.27

menjadi lebih baik². *Reward* dalam kamus bahasa Inggris berarti hadiah atau penghargaan².

Reward menurut Sedarmayanti, sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sikap, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi yang diwujudkan dalam kuantitas produk kerja dapat dipahami sebagai mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya harus lebih baik daripada kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik dari pada sekarang². Dengan adanya motivasi maka akan terjadilah kemauan kerja; dan dengan adanya kemauan kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, salah satunya dengan pendekatan *reward* karena pada dasarnya harapan setiap orang pekerja adalah untuk mendapatkan uang dalam bentuk *reward*.

Jenis-jenis *reward* berdasarkan uraian diatas, dapat di klasifikasikan berbagai jenis *reward*. Menurut bentuknya, *reward* diberikan dalam bentuk:

² Anwar, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), hal. 289.

² John M. Echol dan Hassan Shalidy, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia ustaka Umum, 2010), hlm. 485.

² Muhammad Buso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pernadamedia Group, 2018),.317.

- a) Finansial (tunjangan kerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, remunerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya).
- b) Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya).
- c) Non finansial (fendel, piagam, sertifikat, piala, tropi, lencana, bintang dan sejenisnya).

Berdasarkan jumlah orang yang menerima, *Reward* dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

- a) Individu,
- b) Kelompok kecil,
- c) Kelompok besar, dan
- d) Masal/Populasi

Berdasarkan waktu pemberiannya, *reward* dapat dibedakan menjadi:

1. Insidental (bonus, insentif);
2. Semi permanen (tunjangan, remunerasi, beasiswa anak, asuransi kesehatan selama bekerja, fasilitas mobil, rumah dinas);
3. Permanen (asuransi hari tua, pensiun bulanan).

Berdasarkan penyebabnya, *Reward* dapat dibedakan menjadi:

1. *Reward* prestasi (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu).
2. *Reward* struktural (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu)
3. *Reward* masa kerja (diperoleh karena mencapai masa kerja tertentu)² .

9

B. Penelitian Terdahulu

Disamping menggunakan buku-buku yang relevan, peneliti juga melihat hasil penelitian terdahulu agar nantinya tidak terjadi kesamaan dari hasil kajian penelitian yang terdahulu.

Tabel 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama/Judul	Konten	Perbedaan	Persamaan
1.	Muhammad Mansur (2016). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula	Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktifitas secara optimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.	Penelitian ini hanya berfokus terhadap pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.	Penelitian ini sama sama mengetahui dan menganalisa pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap

² *Ibid.*, 319

	Krebet PT. PG Rajawali I Malang) ³			kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan teknik pengelolaan data menggunakan analisis regresi berganda.
2.	Epah Susanti, Cholifah, Sutopo, “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Di	Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada pt. Ciomas	Perbedaan penelitian ini menggunakan dua variabel X dengan satu variabel Y , dengan pembahasan yang berbeda yaitu ingin mengetahui	Persamaan penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan <i>SPSS</i> . Dan variabel

³ Hifni, Muhammad Mansur, Agus Priyondø, “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan *Motivasi* Terhadap Kinerja Karyawan studi pada Pt. Pabrik Gula Krebet”. Jurnal Riset Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.

	Sidoarjo tahun 2017 ³ .	Adistwa di Sidoarjo.	pengaruh dari <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.	yang sama yaitu ingin mengetahui pengaruh dari <i>riward</i> terhadap kinerja karyawan.
3.	Adhita Maharani Dewi, Indah Hamdanruwati (2018). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Marthani ³	Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kepemimpinan di Cv. Marthani	Penelitian ini memakai variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Marthani.	Penelitian ini sama sama penganalisis pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

³ Epah Susanti, Cholifah, Sutopo, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa*, Jurnal Manajemen Brachmarck Vol 4. Issue 3.

³ Adhita Maharani, Indah Handaruwati, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Marthani”, Jurnal Magsima, Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018.

4.	Yopi Yunsepa, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung ³ .	Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik sogm pada pt pabrik perkebunan minanga Ogan Region Lampung.	Penelitian ini terdapat perbedaaan diantaranya menggunakan empat variabel x dengan satu variabel y, yaitu lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian jurnal ini dengan yang akan kami teliti adalah varibale lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Endang Mahpudin, Pupung Purnamasari. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank	Penelitian ini fokus terhadap peneglolaan dan manajemen sumber daya manusia dengan dukungan	Perbedaan penelitian ini menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y dimana Variabel X yaitu	Penelitian ini menggunakan varibael yang sma yaitu Motivasi untuk mengetahui atau

³ Yopi Yunsepa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm, Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018.

	Central Asia, Tbk Cabang Karawang. Tahun 2018 ³ .	motivasi yang diberikan oleh pimpinan Bank Central Asia.	Motivasi dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan	mengukur Kinerja Karyawan.
6.	M. Harianto, A. Anang Firmansyah, Rina Maretasari. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. Tahun 2018. ³	PT. Wings Surya memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada pengaruhnya.	Penelitian menggunakan variabel x yaitu kompensasi dan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif.	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja untuk mengukur kinerja karyawan.
7.	Suhartini, 2019, Pengaruh <i>Reward, Punishment</i> dan	Penelitian Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui	Penelitian jurnal ini menggunakan variabel <i>Punishment</i>	Persamaan dari jurnal ini adalah menggunakan Variabel

³ Endang Mahpudin, Pupung Purnamsari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang", Jurnal Edunomic Vol. 6, No 2

³ Harianto, Anang Firmansyah, Rina Mareta,⁵ "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya", Jurnal Balace Vol. XV No. 2.

	Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Darowak Jaya di Kabupaten Serang banteng ³ .	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Darowak Jaya.	Terhadap peningkatan kualitas dan Produktivitas kerja karyawan di CV. Darowak Jaya.	Motivasi dan <i>Reward</i> yang di ukura untuk mengetahui hasil kinerja Karyawan.
8.	Suparmi, Vicy Septiawan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Tahun 2019.	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel <i>Punishment</i> sebagai pemicu kinerja karyawan.	Dalam penelitian ini menggunakan an variebel yang sama yaitu <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan dengan metode sampel jenuh.
9.	Yulianti Pabisa, Pengaruh	Penelitian ini ingin mengetahui	Perbedaan dari penelitian	Dalam penelitian ini

³ Suhartini, *Pengaruh Rewars dan Punishment, dan Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Darowak Jaya*”, Jurnal eCo-Buss, Volume 1. Number 3, April 2019.

	Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari <i>Departement Store</i> Cabang Mall Lembuswana Samarinda. Tahun 2019.	Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja karyawan supaya lebih baik dan produktifitas tinggi.	jurnal ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 80 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.	menggunakan tiga macam likert yang terdiri dari skala kinerja karyawan, lingkungan karyawan.
10.	Marsel Mario, Victor, Farlane, Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Tahun 2019 ³	Penelitian ini berupaya untuk meningkatkan sumberdaya manusia melalui analisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini Dengan jumlah populasi yang begitu banyak yaitu 234 orang dan sampel yang digunakan 30 orang karyawan Sedangkan penelitian kami menggunakan 30	Penelitian ini menggunakan tiga variabel x dengan satu variabel y, dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui software SPSS.

³ Marsel Mario, Victor, Farlane, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado", Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Januari 2019.

			karyawan dengan metode analisis yang sama.	
--	--	--	--	--

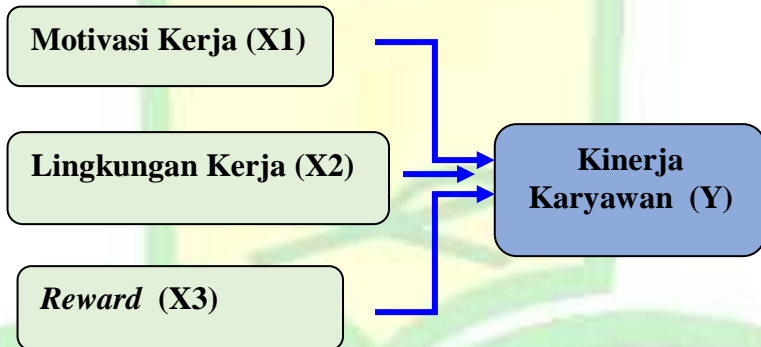


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Befikir

Berdasarkan pada definisi operasional variabel diatas, maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik yang diperoleh berdasarkan data¹.

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a1} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{o1} : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{o2}: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{o3} : Pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a4} : Motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta, 2016), 96.

H₀₄ : Motivasi, lingkungan kerja dan *reward* secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.





BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini, menggunakan desain regresi dengan pendekatan kuantitatif. Dimana peneliti ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh di antara dua variabel atau lebih. Dalam rancangan penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel. yaitu, variabel independent (bebas) adalah motivasi, lingkungan kerja, *reward* dan variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan¹.

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data, maka dalam variabel independen menggunakan simbol X_1 , X_2 , dan X_3 yang mewakili motivasi kerja, lingkungan kerja dan *reward*. Sedangkan variabel dependen (terikat) menggunakan simbol Y yang mewakili kinerja karyawan.

¹ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 17.

B. Populasi Sampel

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang berkaitan dengan data harus ada sumber data dan sumber data berasal dari populasi². Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk³. Dalam metode penelitian, populasi ialah kata yang digunakan untuk menyebutkan keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono, populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya⁴. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang ada di Ngabar *Business Center* Pondok Walisongo Ngabar.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

² Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, 41.

³ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 56.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2016), 119.

Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jika subyek besar maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih⁵. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Ngabar *Business Center* dijadikan populasi yang berjumlah 30 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi. Dengan demikian seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel⁶.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III* (Jakarta: RINEKA CIPTA, 1996), 120.

⁶ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Sinar Grfaika, 2009), 124.

3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan untuk diterima 4. Kebutuhan untuk dihargai 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Dr. Bintoro, Drs. Daryanto, <i>Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan</i> , (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 56
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ada dua indikator yaitu lingkungan	<p>Lingkungan kerja fisik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kerja (suhu udara, ukuran ruangan, tata letak ruangan kerja, peralatan kantor, 2. Kebersihan 3. Keamanan <p>Lingkungan kerja nonfisik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur tugas 	Sedarmayanti, <i>Tata Kerja dan Produktivitas Kerja</i> , (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 26.

	kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Hubungan antar karyawan 3. Hubungan dengan atasan. 	
<i>Reward</i> (X ₃)	<p><i>Reward</i> juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan, Intensif/bonus 3. Pelatihan dan pengembangan, Rekreasi 4. Promosi, Cuti, Penyelesaian kerja 5. Pencapaian target, Otonomi 	<p>Muhammad Buso, <i>Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, (Jakarta: Perneradamedia Group, 2018), 317</p>

	mampu memengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai.		
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sesuai dengan standar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif dan efisien 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Produktivitas kerja 5. Keselamatan kerja 	Muhammad Buso, <i>Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , (Jakarta: Perneradamedia Group, 2018), 88

4. Variabel Penelitian

Variabel bisa dikatakan sebagai sesuatu atau sebuah hal yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti pada saat awal sebelum melakukan penelitian dan menghasilkan sebuah

informasi dan memiliki sebuah hasil berupa suatu atau sebuah kesimpulan.⁷

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)⁸. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang diduga mempengaruhi variabel terikat,

- a) Motivasi kerja (X1)
- b) Lingkungan kerja (X2)
- c) *Reward* (X3)

b. Variabel Terikat

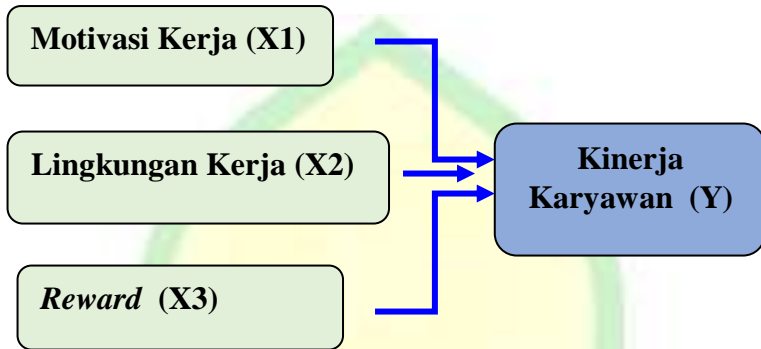
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini berjumlah satu, yaitu kinerja karyawan terhadap ngabar *Business Center* dengan simbol menggunakan huruf Y.

Peneliti membuat sebuah paradigma dengan maksud memberikan penjelasan penelitian dengan cara menggambarkan bentuk hubungan dari variabel bebas dengan

⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), 2.

⁸ *Ibid.*, 4.

variabel terikat yang terdapat pada penelitian yang dilaksanakan atau dilakukan peneliti, yaitu:



5. Angket Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden⁹. Instrumen penelitian itu tergantung dari jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini ada empat variabel yaitu:

- a. Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
- b. Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
- c. Instrumen untuk mengukur *reward*
- d. Instrumen untuk mengukur kinerja

⁹ Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*, 69.

Dari keempat instrumen tersebut diambil beberapa indikator dibuat pertanyaan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai derajat kesetujuan atas suatu pertanyaan, atau bisa disebut dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator atau sub indikator variabel. Jawaban setiap butir instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif dengan sangat negatif¹.

Angket yang digunakan dalam penelitian adalah angket dengan skala likert yang memuat 4 pilihan jawaban, yaitu: (SS) sangat setuju, (S) setuju, (N) netral, (TS) tidak setuju, dan (STS) sangat tidak setuju.

Berikut ini pedoman penskoran untuk menilai jawaban angket seluruh karyawan.

Tabel 3.2 Skor Jawaban Angket

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
SS	5	1
S	4	2
N	3	3

¹ Amos Neolaka, *Metode Penelitian*, 117.

TS	2	4
STS	1	5

6. Observasi

Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan¹. Observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian¹. Pada penelitian ini, observasi merupakan alat pendukung kesahihan angket yang digunakan untuk mengetahui empat variabel (motivasi kerja, lingkungan kerja, *reward* dan kinerja). Observasi ini diharapkan dapat memberikan bukti untuk digunakan sebagai alat pengumpul data utama.

C. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Minimarket Ngabar *Business Center* (NBC) Pondok Pesantren “Wali Songo” Ngabar, Kec.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 197.

¹ Widoyoko Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, 46.

Siman Kab. Ponorogo. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam mengumpulkan data dari penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner atau angket dan observasi. Teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Sedangkan teknik observasi adalah teknik yang menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrument yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya¹.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji yang digunakan peneliti sebelum melakukan teknik regresi untuk mengetahui kelengkapan soal yang disebar, uji tersebut adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur

¹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Edisi ke-II, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 49-51.

dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur¹. Kriteria uji validitas adalah:

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel kuesioner tersebut valid
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel maka kuesioner tersebut tidak valid

Rumus yang akan digunakan oleh peneliti¹ adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien (korelasi antara x dan y)

N : Jumlah subyek

X : Jumlah skor item

Y : Jumlah skor total

XY : Jumlah perkalian antara item dengan skor total

X_2 : Jumlah kuadrat skor item

Y_2 : Jumlah kuadrat skor total

¹ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Atma Jaya, 2009), 113.

¹ Sambas Ali Muhidin dan Manan Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 31.

Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk¹. Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula¹. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* > 0.60 ¹.

Rumus yang akan digunakan oleh peneliti adalah:

$$r_{11} = \frac{(K) (1 - \sum \alpha^2)}{(K-1) \alpha^2}$$

Dimana :

¹ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 110.

¹ Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, 87.

¹ Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus*, 110.

- r_{11} : reliabilitas instrument
 k : banyaknya butir pertanyaan atau soal
 Σab^2 : jumlah varians butir
 α^2 : varians total.

E. Teknis Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik¹.

1. Analisis Grafik

Cara ini dilakukan dengan cara memperhatikan hasil *normal probability plot*. Apabila residual terdistribusi dengan normal, maka hasil dari *normal probability plot* ditunjukkan dengan garis yang mengikuti diagonalnya. Selain itu dapat juga

¹ *Ibid.*, 161.

dilakukan dengan cara memperhatikan hasil histogram dari residunya, dengan persyaratan:

1. Apabila disekitar garis diagonal terdapat data yang menyebar maka diketahui bahwa residunya terdistribusi secara normal sehingga model dari regresi dalam penelitian sudah memenuhi unsur dari normalitas.
2. Apabila disekitar garis diagonal tidak terdapat data yang menyebar maka diketahui bahwa residunya terdistribusi secara tidak normal sehingga model dari regresi dalam penelitian tidak memenuhi unsur dari normalitas.

2. Analisis Staitistik

Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan jenis dari uji statistik secara non-parametik dari Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan syarat bahwa nilai dari *alpha* sebesar 5 persen. Apabila hasil dari pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) memiliki nilai atau hasil lebih besar dari 0,05 atau 5 persen maka dapat diketahui dan disimpulkan data terdistribusi secara normal namun jika nilai atau hasil kurang dari 0,05 atau 5 persen maka dapat diketahui dan disimpulkan data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y^2

c. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikoleniaritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas dalam model regresi dapat dengan melihat VIF (*Varian Inflation Factor*) yang dapat dihitung dengan menggunakan persamaan:

$$VIF = \frac{1}{\text{Varians}}$$

Untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10^2 .

² *Ibid.*, 162-166.

² Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, 119.

d. Uji Heteroskedastitas

Bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan lainnya. Jika pengamatan tetap maka disebut dengan homoskedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas². Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Maksud dan tujuan dari proses dan kegiatan pengujian autokorelasi dilakukan peneliti untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena gangguan pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada

² Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus*, 125.

individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi².

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana ialah sebuah alat statistik digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen.⁸⁸ Model regresi sederhana adalah: $Y = a + bX$

Dimana :

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

A dan : Konstanta

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen². Rumus regresi linier berganda: ⁴

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y : Pengambilan Keputusan

a : Konstanta

X₁ : Motivasi Kerja

² Ibid., 111.

² Ibid., 200

- X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : *Reward*
 b_1 : Koefisien regresi X_1
 b_2 : Koefisien regresi X_2
 b_3 : Koefisien regresi X_2

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) adalah koefisien untuk menentukan besarnya sumbangan atau andil dari variabel bebas (X) terhadap variasi (naik turunnya) variabel independen (Y)² .

5. Uji Statistik t

Pada dasarnya uji t ditunjukkan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel bebas. Jika H_0 di tolak, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Sebaliknya, jika H_0 diterima berarti variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah² .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terkait (Y)

² J. Supranto, *Pengantar Statistik Bidang Hukum*⁵ (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), 205.

² Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, 382-383.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a di tolak

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

6. Uji Statistik F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pengajuan hipotesisnya adalah:

Dasar pengambilan keputusan ialah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.





BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 April 2020 Sampai dengan 16 April 2020 melalui angket google Form yang disebar secara online ke semua karyawan di Ngabar *Business Center* Pondok Pesantren “Walisongo” Ngabar Siman Ponorogo. Swalayan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu swalayan milik Pondok Pesantren yang meayani santri dan masyarakat dengan Manajemen terbaik di wilayah Ponorogo, hal ini ditunjukkan dengan mendapatkannya penghargaan dari FEM Award tahun 2020 di Universitas Darussalam Gontor.

B. Deskripsi Umum Responden Penelitian

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki – Laki	12	40%
	• Perempuan	18	60%
2.	Usia		
	• 18 – 25	27	90%
	• 26 – 33	1	3,33%

	• 34 – 41	1	3,33%
	• 42 – 49	0	0
	• 50 – 57	0	0
	• 58- 65	1	3,33%
3.	Pendidikan		
	• SLTP/MTs	2	6,7%
	• SLTA/MA	22	73,33%
	• S1	6	20%
4.	Status Perkawinan		
	• Kawin	3	10%
	• Belum Kawin	27	90%
5.	Jabatan		
	• Wakil Kepala	1	3,33%
	• Administrasi	3	10%
	• Manager	2	6,7%
	• Pembelian	7	23,33%
	• Manager	8	26,67%
	• Penjualan	9	30%
	• Kasir		
	• Pramuniaga		

Pada penelitian ini subjek penelitian adalah seluruh karyawan Ngabar *Business Center* Pondok Pesantren “Walisongo” Ngabar Ponorogo. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan NBC berjumlah 30 orang, 12 orang laki-laki 18 orang perempuan. Rentang usia 18 tahun hingga 61 tahun dengan rata-rata 23,97 tahun. Karyawan NBC memiliki latar belakang pendidikan SLTP/Mts sejumlah 2 orang, SLTA/MA 2 orang, S1 6 orang dengan status perkawinan sejumlah 3 orang

sudah kawin dan 27 orang belum kawin. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini memiliki jabatan yang bermacam-macam yaitu, wakil kepala, administrasi, manager penjualan, manager pembelian, kasir dan pramuniaga.

C. Deskripsi Data Penelitian

Data dari penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian di NBC Ngabar dengan jumlah responden 30 orang, yaitu seluruh karyawan NBC Ngabar. Pengambilan data penelitian variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *reward* (X_3) menggunakan angket kuesioner yang telah di uji cobakan. Selanjutnya untuk variabel terikat yaitu kinerja (Y) yang juga diukur menggunakan angket. Deskripsi data penelitian ini menunjukkan hasil dari perhitungan secara statistik dengan gambaran dari masing-masing variabel berdasarkan sampel yang diteliti. Berikut ini merupakan hasil dari analisis deskriptif variabel penelitian.

Tabel 4.2 Deskripsi Stastistika Model Regresi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Motivasi	30	21	40	31.30	3.843
Lingkungan Kerja	30	27	45	38.03	4.131
<i>Reward</i>	30	20	40	31.53	5.022

Kinerja	30	20	46	37.87	4.524
---------	----	----	----	-------	-------

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan dari masing-masing variabel yang telah diolah dan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum. Selanjutnya dijelaskan kategori dan interval dan masing-masing variabel. Hasil analisis deskripsi variabel penelitian sebagai berikut:

1. Data Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel motivasi yaitu 31,30 nilai maksimum diperoleh 40 dan nilai minimumnya adalah 21. Standar deviasi diperoleh nilai 3.843.

Adapun tabel kecenderungan skor pada variabel motivasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kecenderungan Skor Variabel Motivasi

No	Rentang Skor Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	$X \leq M - SD$ $X \leq 31,30 - 3,843 = 27,457$	5	16,7%	Rendah
2.	$M - SD \leq x \leq M + SD$ $27,457 \leq X \leq 35,143$	22	73,3%	Sedang
3.	$X \geq M + SD$	3	10%	Tinggi

	$X \geq 31,30 + 3,843 = 35,143$			
	Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui karyawan yang mendapat motivasi rendah sebanyak 5 orang atau sebanyak 16,7% sedangkan karyawan yang mendapatkan motivasi sedang/cukup sebanyak 22 orang atau sebanyak 73,3%. Dan karyawan yang mendapatkan motivasi dengan baik sebanyak 3 orang atau sebanyak 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di NBC adalah cukup baik.

2. Data Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel lingkungan kerja yaitu 38.03. nilai maksimum 45 dan nilai minimumnya adalah 27. Standar deviasi diperoleh nilai 4.131. adapun tabel kecenderungan skor pada variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Kecenderungan Skor Variabel
Lingkungan Kerja**

No	Rentang Skor Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	$X \leq M - SD$ $X \leq 38,03 - 4,131 = 33,899$	5	16,7%	Rendah
2.	$M - SD \leq x \leq M + SD$ $22,899 \leq X \leq 42,161$	22	73,3%	Sedang
3.	$X \geq M + SD$ $X \geq 38,03 + 4,131 = 42,161$	3	10%	Tinggi
	Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui karyawan yang memilih lingkungan kerja rendah sebanyak 5 orang atau sebanyak 16,7% sedangkan karyawan yang memilih lingkungan kerja sedang/cukup sebanyak 22 orang atau sebanyak 73,3%. Dan karyawan yang memilih lingkungan kerja dengan baik sebanyak 3 orang atau sebanyak 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di NBC adalah cukup baik.

3. Data Variabel *Reward*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel lingkungan kerja

yaitu 31.53. nilai maksimum 40 dan nilai minimumnya adalah 20. Standar deviasi diperoleh nilai 5.022. adapun tabel kecenderungan skor pada variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kecenderungan Skor Variabel *Reward*

No	Rentang Skor Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	$X \leq M - SD$ $X \leq 31,53 - 5,022 =$ 26,508	4	13,3%	Rendah
2.	$M - SD \leq x \leq M +$ SD $26,508 \leq X \leq 36,552$	23	76,7%	Sedang
3.	$X \geq M + SD$ $X \geq 31,53 + 5,022 =$ 36,552	3	10%	Tinggi
	Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui karyawan yang mendapatkan *reward* rendah sebanyak 4 orang atau sebanyak 13,3% sedangkan karyawan yang mendapatkan *reward* sedang/cukup sebanyak 23 orang atau sebanyak 76,7%. Dan karyawan yang memilih *reward* dengan baik sebanyak 3 orang atau sebanyak 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di NBC adalah cukup baik.

4. Data Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel lingkungan kerja yaitu 37.87. nilai maksimum 46 dan nilai minimumnya adalah 20. Standar deviasi diperoleh nilai 4.524. adapun tabel kecenderungan skor pada variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kecenderungan Skor Variabel Kinerja

No	Rentang Skor Nilai	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	$X \leq M - SD$ $X \leq 37,87 - 4,524 = 33,346$	6	20%	Rendah
2.	$M - SD \leq x \leq M + SD$ $33,346 \leq X \leq 42,394$	20	66,7%	Sedang
3.	$X \geq M + SD$ $X \geq 37,87 + 4,524 = 42,394$	4	13,3%	Tinggi
	Jumlah	30	100%	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui karyawan yang mendapatkan kinerja rendah sebanyak 6 orang atau sebanyak 20% sedangkan karyawan yang mendapatkan kinerja sedang/cukup sebanyak 20 orang atau sebanyak 66,7%. Dan karyawan yang mendapatkan kinerja dengan baik sebanyak 4

orang atau sebanyak 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja karyawan di NBC adalah cukup baik.

D. Validitas dan Reliabilitas

Untuk dapat dikatakan sebagai instrumen penelitian yang baik, maka paling tidak harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Dengan aplikasi *SPSS ver. 16.0*, diperoleh rangkaian hasil pengujian validitas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

No	r tabel	r hitung	Ket.
1	0,361	0,709	Valid
2	0,361	0,585	Valid
3	0,361	0,159	Invalid
4	0,361	0,633	Valid
5	0,361	0,650	Valid
6	0,361	0,537	Valid
7	0,361	0,767	Valid
8	0,361	0,724	Valid
9	0,361	0,351	Invalid
10	0,361	0,589	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui dari 10 pernyataan yang mewakili 5 indikator, ada 2 pernyataan yang dinyatakan invalid dan 8 pernyataan yang mewakili 5 indikator dinyatakan

valid. Peneliti terus melanjutkan karena masing-masing indikator sudah ada pernyataan yang mewakili.

Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen
Variabel Lingkungan Kerja

No	R tabel	R hitung	Ket.
1	0,361	0,608	Valid
2	0,361	0,652	Valid
3	0,361	0,402	Valid
4	0,361	0,659	Valid
5	0,361	0,473	Valid
6	0,361	0,299	Invalid
7	0,361	0,251	Invalid
8	0,361	0,630	Valid
9	0,361	0,546	Valid
10	0,361	0,765	Valid
11	0,361	0,509	Valid
12	0,361	0,439	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui 12 pernyataan yang mewakili 6 indikator, ada 2 pernyataan yang dinyatakan invalid. Dan 10 pernyataan yang mewakili 6 indikator dinyatakan valid. Peneliti terus melanjutkan karena masing-masing indikator sudah ada pernyataan yang mewakili.

Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Variabel *Reward*

No	r tabel	r hitung	Ket.
1	0,361	0,637	Valid
2	0,361	0,514	Valid
3	0,361	0,804	Valid
4	0,361	0,856	Valid
5	0,361	0,584	Valid
6	0,361	0,792	Valid
7	0,361	0,778	Valid
8	0,361	0,338	Invalid
9	0,361	0,570	Valid
10	0,361	0,625	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui 10 pernyataan yang mewakili 5 indikator, ada 1 pernyataan yang dinyatakan invalid. Dan 9 pernyataan yang mewakili 5 indikator dinyatakan valid. Peneliti terus melanjutkan karena masing-masing indikator sudah ada pernyataan yang mewakili.

Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

No	r tabel	r hitung	Ket.
1	0,361	0,727	Valid
2	0,361	0,393	Valid
3	0,361	0,793	Valid
4	0,361	0,769	Valid
5	0,361	0,699	Valid
6	0,361	0,702	Valid
7	0,361	0,677	Valid
8	0,361	0,704	Valid

9	0,361	0,594	Valid
10	0,361	0,539	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui 10 pernyataan yang mewakili 5 indikator, tidak ada pernyataan yang dinyatakan invalid. Semua pernyataan yang mewakili 5 indikator dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas (koefisien *Alpha Cronbach*) akan berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin besar nilai koefisien reliabilitas maka semakin besar pula keandalan alat ukur yang digunakan. Data dikatakan reliabel r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau bisa di tulis $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada huruf signifikan 0,05.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel motivasi maka dapat diketahui hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha

adalah 0,858, maka dapat di sebut bahwa reliabilitas variabel motivasi berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas tersebut dihitung berdasarkan perolehan hasil uji validitas yang telah dilakukan. Uji validitas yang telah dilakukan tersebut memperoleh hasil yang menyatakan bahwa 2 pernyataan dinyatakan invalid dan 8 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja maka dapat diketahui hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha adalah 0,744. maka dapat di sebut bahwa reliabilitas variabel lingkungan kerja berada dalam kategori tinggi. Hasil uji reliabilitas tersebut dihitung berdasarkan perolehan hasil uji validitas yang telah dilakukan. Uji validitas yang telah dilakukan tersebut memperoleh hasil yang menyatakan bahwa 2 pernyataan dinyatakan invalid dan 10 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *reward* maka dapat diketahui hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha adalah 0,860. maka dapat di sebut bahwa reliabilitas variabel reward berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas tersebut dihitung berdasarkan perolehan hasil uji validitas yang telah dilakukan. Uji validitas yang telah dilakukan tersebut memperoleh hasil yang menyatakan bahwa 1 pernyataan dinyatakan invalid dan 9 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja maka dapat diketahui hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha adalah 0,814. maka dapat di sebut bahwa reliabilitas variabel

kinerja berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas tersebut dihitung berdasarkan perolehan hasil uji validitas yang telah dilakukan. Uji validitas yang telah dilakukan tersebut memperoleh hasil yang menyatakan bahwa 10 pernyataan dinyatakan valid.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Prasyarat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di NBC Ngabar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *one-sample kolmogrov-siminov*, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

		Motivasi
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53065717
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.082
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.470
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui tingkat signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0.470, Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.16 ANOVA

Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	420.050	12	35.004	3.431	.010
		Linearity	231.966	1	231.966	22.740	.000
		Deviation from Linearity	188.084	11	17.099	1.676	.164
	Within Groups		173.417	17	10.201		
	Total		593.467	29			

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan uji linearitas di atas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,164 > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada

interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas Motivasi Terhadap Kinerja

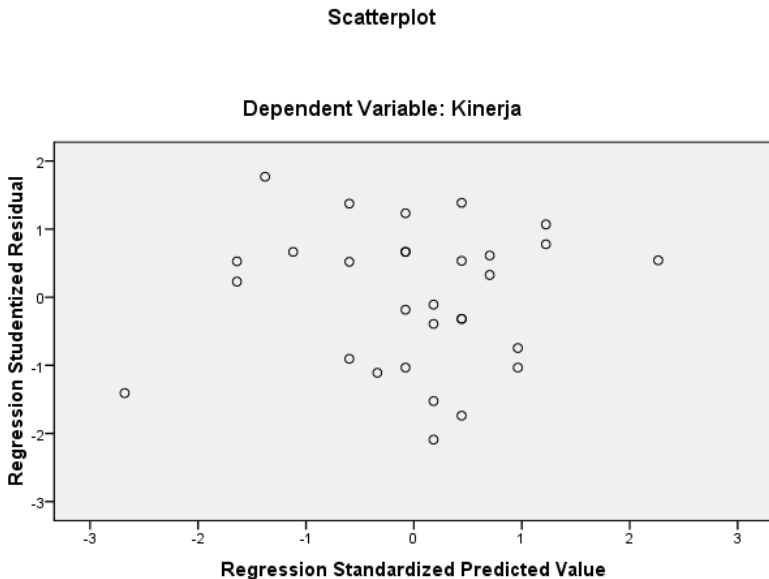
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.832	5.474		2.710	.011		
	Motivasi	.736	.174	.625	4.239	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari tabel *Coefficient* tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,1.000 > 0,10$ dan nilai *VIF* = 1.000 yang artinya nilai *VIF* lebih kecil daripada 10 ($1,000 < 10$). Hal tersebut berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas yang disajikan pada grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa titik relatif menyebar dengan baik disekitar angka 0, baik diatas maupun di bawah dan tidak membentuk suatu pola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa hasil atau nilai uji t secara parsial dan uji F secara simultan dapat dipercaya kebenarannya.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.369	3.593	1.342

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai Durbin Watson (d) adalah sebesar 1,342. Selanjutnya nilai pembanding menggunakan nilai signifikan 5%, dengan rumus $(K:N)$. Adapun jumlah variabel independen adalah 1 atau $(K=1)$ sementara jumlah sampel “ N ”=30, maka $(K:N)=(1:30)$. Maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai DU sebesar 1,4894. nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,342, lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,4894 dan kurang dari $(4-du)$ $4-1,342 = 2,658$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka untuk uji hipotesis penelitian diatas dapat dilanjutkan.

2. Hasil Uji Prasyarat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *one-sample kolmogrov-siminov*, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tabel 4.19 Hasil Uji Normaitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48795969
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.495
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,967, Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	441.717	12	36.810	4.124	.004
		Linearity	240.657	1	240.657	26.960	.000
		Deviation from Linearity	201.060	11	18.278	2.048	.089
	Within Groups		151.750	17	8.926		
	Total		593.467	29			

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan uji linearitas di atas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,089 > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada

interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.347	6.103		1.859	.074		
Lingkungan	.697	.160	.637	4.370	.000	1.000	1.000

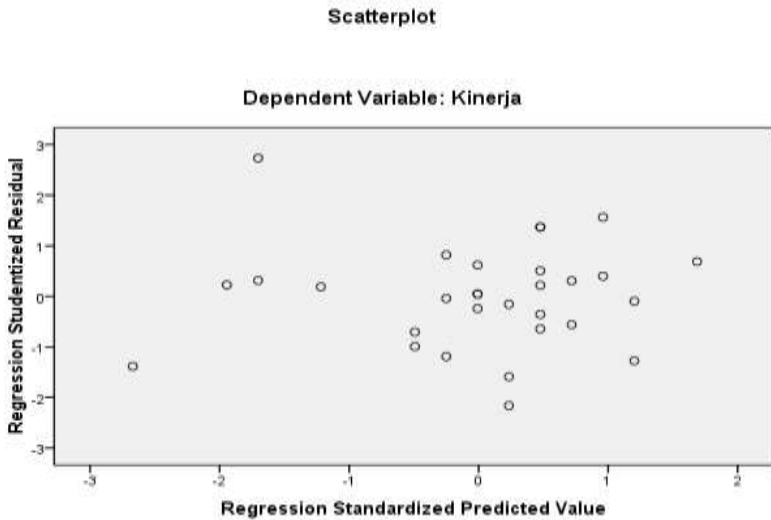
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari tabel *Coefficient* tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,1.000 > 0,10$ dan nilai *VIF* = 1.000 yang artinya nilai *VIF* lebih kecil daripada 10 ($1,000 < 10$). Hal tersebut berarti tidak terjadi gejala multokolinearitas diantara variabel bebas.



d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas yang disajikan pada grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa titik relatif menyebar dengan baik disekitar angka 0, baik diatas maupun di bawah dan tidak membentuk suatu pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa hasil atau nilai uji t secara parsial dan uji F secara simultan dapat dipercaya kebenarannya.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.22 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.384	3.550	2.050

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai Durbin Watson (d) adalah sebesar 2.050. Selanjutnya nilai pembanding menggunakan nilai signifikan 5%, dengan rumus $(K:N)$. Adapun jumlah variabel independen adalah 1 atau $(K=1)$ sementara jumlah sampel “N”=30, maka $(K:N)=(1:30)$. Maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai DU sebesar 1,4894, nilai Durbin Watson (d) sebesar 2.050 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,4894 an kurang dari $(4-du)$ $4-1,4894 = 2,5106$. Maka sebagaimana dasar pengambilan

keputusan dalam uji durbin watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka untuk uji hipotesis penelitian diatas dapat dilanjutkan.

3. Hasil Uji Prasyarat Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitia ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *one-sample kolmogrov-siminov*, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34772148
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui tingkat signifikansi untuk variabel *reward* sebesar 0,878, Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.24 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Reward	Between Groups	(Combined)	372.133	13	28.626	2.069	.085
		Linearity	268.457	1	268.457	19.407	.000
		Deviation from Linearity	103.677	12	8.640	.625	.793
	Within Groups		221.333	16	13.833		
	Total		593.467	29			

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan uji linearitas di atas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,793 > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas,

dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran korelasi (r).

Metode yang sering digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah *Tolerance Variance Factor (VIF)*. Batas *tolerance value* di bawah 0,1 dan *VIF* di atas 10 maka data dikatakan mengalami multikolinieritas. Hasil *outputnya* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinieritas

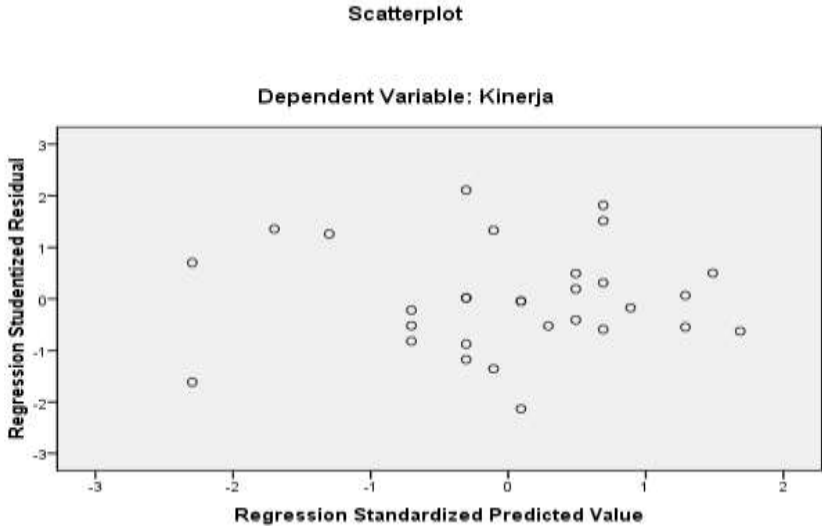
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	14.832	5.474		2.710	.011		
	Motivasi	.736	.174	.625	4.239	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari tabel *Coefficient* tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,1.000 > 0,10$ dan nilai *VIF* = 1.000 yang artinya nilai *VIF* lebih kecil daripada 10 ($1,000 < 10$). Hal tersebut berarti tidak terjadi gejala multokolinieritas diantara variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas yang disajikan pada grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa titik relatif menyebar dengan baik disekitar angka 0, baik diatas maupun di bawah dan tidak membentuk suatu pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa hasil atau nilai uji t secara parsial dan uji F secara simultan dapat dipercaya kebenarannya.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.26 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.452	.433	3.407	2.010

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai Durbin Watson (d) adalah sebesar 2.010. Selanjutnya nilai pembanding menggunakan nilai signifikan 5%, dengan rumus $(K:N)$. Adapun jumlah variabel independen adalah 1 atau $(K=1)$ sementara jumlah sampel “ N ”=30, maka $(K:N)=(1:30)$. Maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai DU sebesar 1,4894, nilai Durbin Watson (d) sebesar 2.010 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,4894 dan kurang dari $(4-du)$ $4-1,4894 = 2,5106$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka untuk uji hipotesis penelitian diatas dapat dilanjutkan.

4. Hasil Uji Prasyarat Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *one-sample kolmogrov-siminov*, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85653868
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui tingkat signifikansi untuk variabel motivasi, lingkungan kerja dan *rewards* sebesar 0,881, Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.28 Hasil Uji Linearitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.598	5.455		1.210	.237
	Motivasi	.398	.190	.338	2.097	.046
	Lingkungan Kerja	.174	.201	.159	.867	.394
	Reward	.387	.141	.429	2.737	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan uji linearitas di atas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,237 > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linear signifikan antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratannya) hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran korelasi (r).

Metode yang sering digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah *Tolerance Variance Factor (VIF)*. Batas *tolerance value* di bawah 0,1 dan *VIF* di atas 10 maka data dikatakan mengalami multikolinieritas. Hasil *outputnya* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.598	5.455		1.210	.237		
	Motivasi	.398	.190	.338	2.097	.046	.590	1.695
	Lingkungan Kerja	.174	.201	.159	.867	.394	.455	2.196
	Reward	.387	.141	.429	2.737	.011	.624	1.603

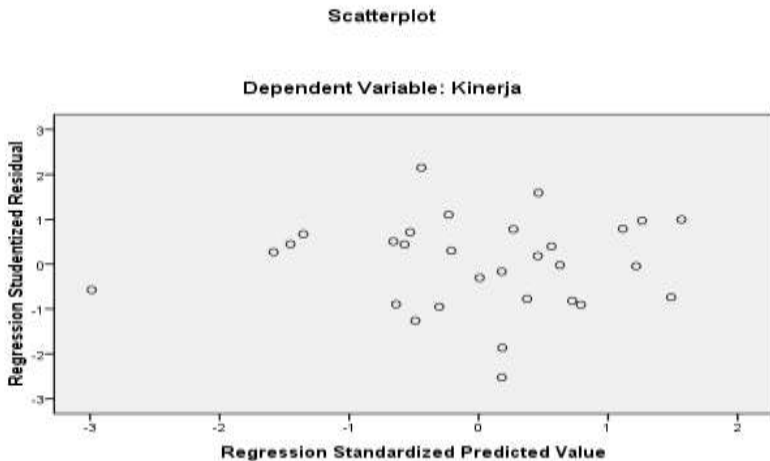
a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari tabel *Coefficient* tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,590, 0,455, 0,624 > 0,10 dan nilai *VIF* = 1.695, 2,196, 1,603 yang artinya nilai *VIF* lebih kecil daripada 10. Hal tersebut berarti tidak terjadi gejala multokolinieritas diantara variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas yang disajikan pada grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa titik relatif menyebar dengan baik disekitar angka 0, baik diatas maupun di bawah dan tidak membentuk suatu pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa hasil atau nilai uji t secara parsial dan uji F secara simultan dapat dipercaya kebenarannya.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.30 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.555	3.017	1.778

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai Durbin Watson (d) adalah sebesar 1,778. Selanjutnya nilai pembandingan menggunakan nilai signifikan 5%, dengan rumus (K:N). Adapun jumlah variabel independen adalah 3 atau (K=3) sementara jumlah sampel “N”=30, maka (K:N)=(3:30). Maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai DU sebesar 1,6498, nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,778 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6498 dan kurang dari

(4-du) $4 - 1,6498 = 2,3502$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka untuk uji hipotesis penelitian diatas dapat dilanjutkan.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan *reward*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda didapat sebagai berikut:

Tabel 4.40 Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.555	3.017

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 202

Dari *outpun* dalam regresi linier berganda, nilai R sebesar 0,775 menunjukkan korelasi ganda (motivasi, lingkungan kerja dan *reward*) terhadap kinerja karyawan sebesar 77,5%. Dengan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,601

menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 60,1%

Tabel 4.41 Model Coefficients

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.598	5.455		1.210	.237
	Motivasi	.398	.190	.338	2.097	.046
	Lingkungan Kerja	.174	.201	.159	.867	.394
	Reward	.387	.141	.429	2.737	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,598 + 0,398X_1 + 0,174X_2 + 0,387X_3$$

Y = Variabel dependen

X₁, X₂, X₃ = Variabel independen

a = Nilai Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

2. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,598; artinya menyatakan bahwa variabel independen konstan, maka besaran rata-rata kinerja karyawan 6,598.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) bertanda positif (0,398) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika semakin tinggi motivasi yang mendorong diri seseorang untuk bekerja maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bertanda positif (0,174) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika semakin lengkap fasilitas yang dimiliki perusahaan maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja karyawan untuk perusahaan tersebut.
- d. Koefisien regresi variabel pemberian *reward* (X_3) bertanda positif (0,387) menunjukkan bahwa variabel pemberian *reward* mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika semakin besar *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang ditandai dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,239; 4,370, dan 4,809 Hal ini berarti, jika

variabel motivasi, lingkungan kerja dan pemberian *reward* semakin tinggi maka akan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di NBC Ngabar.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan pemberian *reward* menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan di NBC Ngabar yaitu dapat ditunjukkan dari penghitungan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,069 > 2,99$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, dan nilai koefisien determinasi R (R Square) sebesar 0,601 sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 60,1%, dan sisanya, yaitu sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Kinerja karyawan NBC banyak dipengaruhi oleh ketiga variable diatas disebabkan karena motivasi mampu mengaktualisasi diri seseorang juga berguna untuk me-reframe *belief system* dan *mindset* seseorang sehingga dapat menghilangkan mental blok yang menyebabkan terhambatnya kesuksesan yang seharusnya ia rasakan. Dengan demikian memudahkan individu untuk merubah diri menjadi selalu positif, dan dapat mencapai target secara maksimal

Sedangkan variabel lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing anggota tim yang nantinya kinerja masing-masing individu akan meningkat serta dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan ketika jam kerja sedang berlangsung.

Reward sangatlah penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

G. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output* Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda. Dalam regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *adjusted R Square* yaitu sebesar 0,601 atau sebesar 60,1%.

H. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coefficients* nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t yaitu 2,051.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar

H_{01} : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.42 Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.832	5.474		2.710	.011		
	Motivasi	.736	.174	.625	4.239	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari hasil output di atas dapat dilihat variabel motivasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,239 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_{a2} : Ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

H_{o2} : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.43 Coefficients

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.347	6.103		1.859	.074		
	Lingkungan	.697	.160	.637	4.370	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari hasil output di atas dapat dilihat variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,370 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Ha3 : Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

Ho3 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.44 Coefficients

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.763	4.021		4.667	.000		
	Reward	.606	.126	.673	4.809	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dari hasil output di atas dapat dilihat variabel *reward* mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,809 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *reward* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh Variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf sig 0,05 (5%). Dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima,

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3, dan df 2 (n-k-1) atau 30-4-1=25 diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,99.

H_{a4} : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

H_{o4} : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan NBC Ngabar.

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.45 ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.832	3	118.944	13.069	.000 ^a
	Residual	236.635	26	9.101		
	Total	593.467	29			

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer SPSS diolah, 2020

Dilihat dari hasil pengujian terlihat nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (13,069 > 2,99) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari

nilai sig 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai kriteria, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI DATA

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

Tabel 4.46 Model Summary

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.369	3.593	1.342

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika semakin tinggi motivasi yang mendorong dari seseorang untuk bekerja dan semakin tinggi keinginan seseorang menolong atau memberi manfaat kepada orang lain, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil variabel motivasi yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,239 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05.

Berdasarkan nilai kriteria H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,1% dan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhita Maharani Dewi, Indah Handaruwati dalam penelitiannya dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Marthani” tahun 2018¹ dengan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari hasil uji t diperoleh dari perhitungan tersebut diperoleh hasil $t_{hitung} = 5,213$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,040$, berarti H_0 ditolak sehingga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara individu ataupun sama sama.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan hal ini terbukti dalam penelitian Adhita Maharani Dewi, Indah Handaruwati dalam penelitiannya dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV.

¹ Adhita Maharani, Indah Handaruwati, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Marthani*” Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018. Hal.18

Marthani” tahun 2018², hasil dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} 2,421 > t_{tabel} 2,040$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain mempengaruhi kinerja, motivasi juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terbukti dalam penelitian Andhika Irawan dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada Departemen 4w Klaim PT Ansuransi Astra Buana Tahun 2012”³ hasil dari perhitungan tersebut motivasi mempunyai nilai t sebesar 8,938. Oleh karena itu, H_a diterima dibuktikan dengan nilai $0.000 < 0,05$ maka H_a diterima atau sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen 4W Klaim PT Ansuransi Astra Buana.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

Tabel 4.47 Model Summary

Model Summary^b

² *Ibid*

³ Andhika Irawan, *Skripsi: “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada Departemen 4w Klaim PT Ansuransi Astra Buana”*(Depok: UI, 2012), hal. 78.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.384	3.550	2.050

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika semakin baik fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk bekerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,370 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,6% dan sisanya sebesar 50,4% dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region

Lampung”⁴ dibuktikan dari hasil uji t diperoleh thitung sebesar $2,200 > 1,1975$ dan $\text{Sig},t\ 0,09 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM Pt. Minanga Oran Region Lampung.

Selain mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi kualitas pelayanan seperti yang diteliti oleh Tika Indriani dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Hotel Merpati di Pontianak Tahun 2013”⁵ hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,389 > 2,014$) dengan tingkat signifikansi yaitu $0,021 < 0,050$. Artinya bahwa dalam suatu organisasi perusahaan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja ataupun kualitas kerja karyawan.⁶

⁴ Yopi Yunsepa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Lampung, Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018, Hal,51.*

⁵ Tika Indriani, *Skripsi: “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Hotel Merpati di Pontianak”*(Pontianak UTP,2013), Hal, 8

C. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

Tabel 4.48 Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.452	.433	3.407	2.010

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *reward* (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika semakin baik fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk bekerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil variabel *reward* yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,809 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *reward* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,2% dan sisanya sebesar 54,8% dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian Epah Susanti, Cholifah, Sutopo dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Punishment Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo”⁷ dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai sebesar 2,011 t_{tabel} 1,985 t_{hitung} dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya variabel *reward* berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *reward*, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *Punishment* seperti yang diteliti oleh Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani dengan judul “ Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa Tahun 2018”⁸ hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,309 > 1,65666$) yang berarti *punishment* dan *reward* terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

⁷ Epah Susanti, Cholifah “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Sidoarjo, *Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3*.

⁸ Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani, “ Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa *Jurnal Vol 2, No 2 September 2018, Hal, 242-247*.

D. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan NBC Ngabar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang ditandai dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,239; 4,370, dan 4,809 Hal ini berarti, jika variabel motivasi, lingkungan kerja dan pemberian *reward* semakin tinggi maka akan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di NBC Ngabar.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan pemberian *reward* menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan di NBC Ngabar yaitu dapat ditunjukkan dari penghitungan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,069 > 2,99$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, dan nilai koefisien determinasi R (R Square) sebesar 0,601 sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 60,1%, dan sisanya, yaitu sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Kinerja karyawan NBC banyak dipengaruhi oleh ketiga variable diatas disebabkan karena motivasi mampu mengaktualisasi diri seseorang juga berguna untuk me-reframe

belief system dan *mindset* seseorang sehingga dapat menghilangkan mental blok yang menyebabkan terhambatnya kesuksesan yang seharusnya ia rasakan. Dengan demikian memudahkan individu untuk merubah diri menjadi selalu positif, dan dapat mencapai target secara maksimal.

Sedangkan variabel lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing anggota tim yang nantinya kinerja masing-masing individu akan meningkat serta dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan ketika jam kerja sedang berlangsung.

Reward sangatlah penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

E. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Motivasi itu sendiri dalam islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niatpun merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. Seperti dalam sebuah hadits

dari Umar bin Khatab tentang niat. Karena motivasi itu disebut juga pendorong maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik bersifat negati ataupun positif. Dan sesungguhnya motivasi itu mengarahkan pada suatu tujuan.

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ ...

Artinya : “*Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya*”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Lingkungan kerja islami yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada lembaga bisnis syaria h, bahkan sudah seharusnya lembaga bisnis syaria h menggunakan nilai-nilai syaria t Islam dalam segala aktifitasnya. karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari ventilasi udara, keamanan dan kebersihan tempat kerja, etika, lingkungan bersih mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut.

Sedangkan *reward* merupakan bentuk apresiasi terhadap pelaku kebaikan, siapapun itu. Bentuk penghargaan sendiri sangat variatif, bisa dalam bentuk materi atau non materi,

prinsipnya adalah untuk membangkitkan semangat anak yang telah berhasil melakukan kebaikan. Karena secara naluri siapapun yang telah melakukan kebaikan selalu ingin diberikan penghargaan, dan ini adalah bagian dari psikologi manusia sebagai makhluk. Maka dari itu Allah melalui Al-Qur'an juga memberikan apresiasi kepada manusia atas kebaikan yang telah mereka lakukan.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: “Barang siapa yang melakukan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasannya), dan barang siapa yang melakukan kejahatan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya.” (Q.S. al-Zalzalah: 7)⁹

⁹ Referensi: <https://tafsirweb.com/12941-quran-surat-az-zalzalayah-ayat-7.html>



BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Ngabar Business Center Pondok Pesantren “Walisongo” Ngabar Siman Ponorogo. Dari rumusan masalah yang telah penulis jelaskan pada bab I dan hasil pengujian serta analisi data yang telah dipaparkan dalam bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini didukung dengan hasil variabel motivasi yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,239 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Artinya peran atau kontribusi variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 39,1%.
2. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,370 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Artinya peran atau kontribusi

variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 40,6%.

3. Secara parsial *reward* mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil variabel *reward* yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,809 > 2,051$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Artinya peran atau kontribusi variabel *reward* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,2%.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan *reward* menunjukkan hasil yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari penghitungan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,069 > 2,99$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05, dan nilai koefisien determinasi R (R Square) sebesar 0,601 sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 60,1%.

B. Saran

Melihat serta mengamati perkembangan bisnis *Retail* yang begitu marak dewasa ini maka penulis mempunyai beberapa pendapat yang diharapkan nantinya bisa berguna bagi para pembaca:

1. Bagi Pelaku Bisnis *Retail* dan Masyarakat Umum

Bagi pelaku bisnis *retail* hendaknya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi, lingkungan kerja, dan *reward* misalnya meningkatkan insentif, pemberian promosi jabatan. Agar karyawan merasa aman dan nyaman saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi, lingkungan dan *reward* misalnya menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan serta memberikan fasilitas ruangan yang nyaman dan tenang. Yang harus di perhatikan di NBC Ngabar antara lain yaitu kantor dan gudang harus terpisah serta layout / tata letak rak dan barang yang teratur dan tempat parkir yang lebih luas demi kenyamanan dan keamanan para pelanggan dan karyawan saat bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan mengambil lokasi yang lebih banyak sehingga dapat mengambil sample yang lebih banyak pula. Hal ini diperlukan untuk mencapai hasil penelitian yang lebih representatif.



Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Pustaka Media.2018.
- Bhuono, Agung Nugroho. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2005.
- Daryanto, dan bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media. 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Indriani, Tika. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Hotel Merpati di Pontianak*. Pontianak: UT, 2013.
- Irawan, Andhika. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada departemen 4W Klaim PT. Ansuransi Astra Buana*. Depok: UI, 2012.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997.
- Muhidin, Sambas Ali dan Manan Abdurrahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Maharani, Handaruwati. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Marthani*. Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 – Tahun 2018.
- Nina, dan Hamzah. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan I. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.

- Nur Afani, Wurawan. *Pengaruh Ireward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa*. Jurnal Vol.2 No.2 September 2018.
- Nurlaila Husna. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja, Brand Image dan Pemberian Bonus Terhadap Keputusan Menjalankan Bisnis Multi Level Marketing Tupperware di Ponorogo*. IAIN Ponorogo. 2018.
- Purnomo, Aan. Skripsi. *Pengaruh Motivasi kerja da Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Yogyakarta.2014.
- Pabisa, Yulianti. *Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Cabang Mall Lembuswana*. Smarinda: Jurnal PSIKOBORNEO, 2019.
- Purnama, Pupung. Pupung, Endang. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Karawang*. Bandung UPI, Jurnal Edunomic Vol. 6, No. 2, Tahun 2018.
- Rosyid, zaiful, Ulfatur dan Rifqi. *Reward & Funishment Konsep dan Aplikasi*. Cetakan I. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.2019.
- Rangkuti, Freddy. *Customer Care Excellence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2016.
- Rina, Firmansyah, Anang, Harianto. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya*. Balance Vol. XV No. 2 Juli 2018.
- Sutopo, Cholifah, Epah Susanti. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*.

Ciomas Adisatwa di Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3. 2018

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-3. Bandung: CV. Mandar Maju. 2011.

Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke-4. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bnadung: CV. ALFABETA. 2005

Sugiyono. *Metode Penilitian Bisnis*. Cetakan Ke-14. Bandung: Alfabeta, 2009.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.

Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Supranto, J. *Pengantar Statistik Bidang Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru, 2015.

Santoso, Slamet. *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2014.

Suhartini. *Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Derowak Jaya di Kabupaten Serang, Banten*: Jurnal Volume 1, Number 3, April 2019.

Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Umar, Husein. *Reseach Methodhin Finance and Banking* Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama. 2000

Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*.
Yogyakarta: Atma Jaya, 2009.

Wulansari, Andhita Dessy. *Statistika Parametrik: Terapan
untuk Penelitian Kuantitatif*. Ponorogo: STAIN Po
Press, tt.

