

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Papua Jaya Bangunan Di Manokwari

Christian Putra Pratama¹⁾, Liling Listyawati²⁾, Anita Asnawi³⁾

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: christianputra04122000@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Papua Jaya Bangunan di Manokwari baik secara simultan maupun parsial. Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Papua Jaya Bangunan. Jumlah sampel sebanyak 54 Responden yang telah disebarkan kuisioner melalui link google form. Penelitian ini menggunakan Teknik purpose sampling dalam mengumpulkan respondennya serta menggunakan selanjutnya data analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Papua Jaya Bangunan.

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

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and rewards on the performance of PT Papua Jaya Buildings employees in Manokwari, both simultaneously and partially. The research is quantitative research with causal research methods. The population in this study were employees of PT Papua Jaya Buildings. The total sample was 54 respondents who had distributed the questionnaire via the Google Form link. This research uses purpose sampling techniques to collect respondents and uses. Next, data analysis uses instrumental tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that the work environment and rewards have both simultaneous and partial influences on employee performance at PT Papua Jaya Buildings.

Keywords: Brand Ambassador, Brand Image, Purchase Decision

A. LATAR BELAKANG

Persaingan antar usaha di Indonesia khususnya di daerah-daerah saat ini sudah sangat ketat, mulai dari usaha dalam bentuk jasa maupun dalam bentuk produk. Untuk menjadi yang terbaik dari yang baik tentu tidaklah mudah. Setiap usaha yang dimiliki harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya. Salah satu yang diperlukan setiap usaha untuk ikut dalam persaingan dan memberikan yang terbaik untuk para pelanggannya adalah karyawan atau tenaga kerja. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di setiap usaha semaksimal mungkin harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sampai mampu memberikan yang terbaik untuk usaha tersebut.

Karena untuk mencapai tujuan usaha itu tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru tergantung pada sumber daya manusianya itu sendiri. Dan pada hakikatnya, pengertian tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Namun kenyatannya masih banyak tenaga kerja di setiap perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif. Khususnya usaha yang lingkungannya hanya sebuah toko bangunan (TB). Sehingga masalah tenaga kerja ini masih menjadi perhatian khusus dalam sebuah usaha. Dan dalam meningkatkan

kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan dari setiap karyawan, seperti lingkungan kerja dan pemberian *reward*.

Banyak usaha yang tidak memperhatikan lingkungan kerja karena menganggap bahwa itu bukan hal yang penting. Namun itu merupakan kesalahan besar karena suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman.

Karena lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas penunjang yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

PT. Papua Jaya Bangunan merupakan salah satu anak perusahaan dari PT.fulica, sebagai salah satu toko bangunan memegang peran krusial dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. PT Papua Jaya Bangunan, sebagai pemain utama di sektor ini, menghadapi sejumlah tantangan kompleks yang memengaruhi lingkungan kerjanya. Faktor utama yang perlu diatasi melibatkan permasalahan keamanan di sekitar toko serta dampak lingkungan sosial terhadap perilaku karyawan.

Keamanan di sekitar daerah operasional PT Papua Jaya Bangunan menjadi isu utama, dengan wilayah tersebut tergolong rawan begal, pencurian, dan pemalakan. Ancaman-ancaman ini menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif, menciptakan ketidaknyamanan, ketakutan, dan berpotensi merugikan kesejahteraan karyawan serta citra perusahaan. Tantangan ini tidak hanya mempengaruhi keamanan fisik tetapi juga berdampak pada kinerja karyawan dan kestabilan lingkungan kerja.

Selain itu, fenomena perilaku karyawan yang pergi bekerja dalam keadaan mabuk, dipengaruhi oleh ajakan dari lingkungan sosial di sekitar, menambah kompleksitas permasalahan lingkungan kerja di PT Papua Jaya Bangunan.

Perilaku ini bukan hanya menyebabkan penurunan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan menciptakan dinamika sosial yang tidak sehat di antara karyawan.

Penurunan kinerja karyawan PT. Papua Jaya Bangunan ini terlihat dari adanya keterlambatan pengiriman bahan bangunan kepada customer sehingga customer seringkali melakukan complain dan ada juga yang membatalkan pesanan dan memilih mencari toko lain/distributor lain. Dari peristiwa tersebut berdampak pada hasil penjualan yang fluktuatif (Naik turun). Berikut ini data hasil penjualan PT Papua Jaya Bangunan di Manokwari.



Gambar 1.1. Penjualan PT. Papua Jaya Bangunan Tahun 2022

Sumber: PT. Papua Jaya Bangunan

Berdasarkan tabel penjualan dan grafik penjualan selama tahun 2022 terlihat bahwa data hasil penjualan dari tiap bulannya mengalami fluktuatif atau naik turun, hal ini disebabkan karena karyawan dalam pengiriman barang ke pelanggan seringkali mengalami keterlambatan. Selain itu juga sebuah usaha juga perlu memperhatikan pemberian *reward* terhadap karyawannya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009), *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena tujuan utama mereka bekerja sudah pasti untuk mendapatkan *reward* yang layak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Melalui proses-proses tersebut, kinerja karyawan diharapkan bisa lebih optimal dan memberikan dampak yang positif. Pada PT. Papua Jaya Bangunan pemberian *reward* dinilai kurang memotivasi karyawan karena nominal yang kecil yang tidak sebanding dengan biaya hidup di papua. Seperti pemberian *reward* karena

karyawan rajin masuk dalam sebulan hanya diberi 150 ribu, pengantaran material bangunan (semen) hanya diberi 1 ribu per sak.

Berdasarkan Latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Papua Jaya Bangunan Di Manokwari”.

B. LANDASAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dicapai. Diumumkan dari buku Manajemen Personalialia (2015:189) karya Nitisemito.

Menurut Robbins dan Coulter (2004:95) sebagai Lingkungan yang merujuk pada Lembaga-lembaga atau Kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi, dan mungkin dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010: 118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kantor kerja dan susunan disekitar para delegasi yang menangani hal-hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja, kantor dan pembantu kerja, kerapian, penerangan, ketenangan, mengingat kembali hubungan kerja antar orang di tempat itu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dan mempengaruhi aktivitas karyawan di dalam ataupun diluar perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak

- f. Keamanan
- g. Kebersihan

Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Faktor Lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- a. Rencana Ruang Kerja

Termasuk kesesuaian tata letak dan penataan peralatan kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan penampilan karyawan dalam bekerja.

- b. Rancangan Pekerjaan

Termasuk peralatan kerja dan proses atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja pekerja.

- c. Kondisi Lingkungan Kerja

Cahaya dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja pekerja. Sirkulasi udara, suhu lingkungan dan pencahayaan yang baik sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Tingkat pekerjaan tertentu memerlukan tempat kerja yang memberikan privasi bagi karyawan. Privasi di sini berarti “kebebasan pribadi” mengenai hal-hal yang berkaitan dengan diri sendiri dan kelompoknya. Sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pendengaran.

Faktor Lingkungan Psikis

Faktor psikologis lingkungan merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikologis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Terlalu banyak bekerja dengan waktu yang terbatas atau mendesaknya penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan stres dan ketegangan pada karyawan sehingga berdampak pada hasil yang kurang optimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengendalian yang buruk dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan lain, seperti kerusakan politik dan kurangnya umpan balik terhadap kinerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika keadaan ini terus menerus maka akan menimbulkan frustrasi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara kerja seseorang, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan perubahan kepemimpinan perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapainya. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif, seperti perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sementara dampak positifnya terletak pada adanya upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, permasalahan status dan perbedaan antarpribadi. Lingkungan kerja fisik dan psikis sama pentingnya dalam suatu organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Jika suatu perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang buruk mungkin memerlukan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung terciptanya desain sistem tersebut tidak efektif dan akan mengakibatkan terpuruknya perusahaan.

Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja yang menarik perlu memperhatikan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai adalah tersedianya peralatan kerja yang diperlukan karyawan karena akan mendukung dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan saat bekerja.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan semakin menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana memanusiaikan karyawannya, seperti memberikan fasilitas bagi karyawan untuk beristirahat setelah lelah bekerja dan juga memiliki tempat untuk beribadah. memuja.

d. Tersedianya sarana angkutan

Ketersediaan transportasi akan membantu karyawan untuk sampai ke tempat kerja tepat waktu, baik bagi karyawan maupun transportasi umum yang nyaman, murah, dan mudah dijangkau.

Reward

Menurut Handoko, (2013: 66): "Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselamatan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan Reward dalam organisasi ini sangatlah besar, karena reward atau hadiah ini bisa meningkatkan kerja anggotanya. Setiap orang tentunya mempunyai keinginan, dengan pemberian reward yang bernilai lebih dengan pertimbangan yang diterapkan sesuai pertimbangan maka ini akan menjadi sebuah keinginan setiap anggota organisasi untuk mendapatkannya. Ketika seorang anggota ingin mendapatkan reward tersebut tentunya harus sesuai dengan prosedur yang telah dibuat.

Menurut Kadarisman (2014:1) reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Sedangkan Menurut Triton (2014:123) Imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Adapun tujuan utama dari program reward adalah: Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk berkerja dan Memotivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Ramayulis (2013:211) hadiah diberikan atas perbuatan-perbuatan atau hal-hal yang baik yang telah dilakukan Pemberian reward dalam sebuah organisasi banyak cara yang diberikan, seperti pengangkatan jabatan, pemberian hadiah, kenaikan gaji, ataupun pemberian selamat kepada penerima reward tersebut. Hal tersebut dari dulu sampai sekarang selalu diterapkan dalam sebuah organisasi seperti dalam perusahaan, dalam instansi pemerintah, dalam dunia pendidikan, bahkan dalam ranah politik pun sering digunakan.

Reward yang diberikan dalam pendidikan tidak boleh bersifat upah. "Upah" adalah suatu yang mempunyai nilai sebagai ganti rugi dari suatu pekerjaan atau suatu jasa. sedangkan Reward sebagai alat pendidikan yang tidak demikian halnya. akan tetapi belum tentu anak yang terpandai atau terbaik pekerjaannya di sekolah mendapat reward dari gurunya sebab, jika demikian halnya. reward itu sudah berubah sifatnya menjadi "Upah", jika reward itu sudah berubah sifat menjadi upah, reward itu tidak lagi bernilai mendidik. seperti halnya anak mau bekerja giat dan berlaku baik karena mengharapkan upah dan jika tidak ada upah atau sesuatu yang diharapkan mungkin anak itu berbuat seenaknya saja (Purwanto, 2014:182).

Menurut Kadarisman (2012:122), indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Bayaran yang diberikan dalam waktu tertentu kepada seorang pekerja tidak tetap atau sementara sesuai hasil pekerjaan yang dia lakukan dan dibayarkan setelah ada hasil dari pekerjaannya.

2) Gaji

Imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai karena kedudukannya sebagai pegawai yang menyumbangkan

tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat dianggap sebagai pembayaran tetap yang diterima seseorang dari perusahaan.

3) Insentif

Tambahan - tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/ upah yang diberikan organisasi.

4) Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan rumah sakit dan liburan. Biasanya, hal ini tidak terkait dengan kinerja karyawan namun didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5) Penghargaan Interpersonal

Atau yang sering disebut dengan penghargaan interpersonal, manajer mempunyai sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan antarpribadi, seperti status dan pengakuan dalam jangka waktu yang lama.

6) Promosi

Sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya

(Sedarmayanti, 2014: 215-216). Kinerja atau "performance" adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Adapun menurut Hasibuan (2014:93) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2013:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2014:8).

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Baik atau buruknya penyelesaian tugas oleh karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Banyak atau sedikitnya tugas yang mampu dituntaskan oleh karyawan.

c) Ketepatan waktu

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. Cepat atau lambatnya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

d) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat maksimal penggunaan sumber daya suatu organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen kerja

Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tersusun secara terencana dengan cara pencatatan dan dianalisa menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2014:13) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan jenis penelitian kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal. Penelitian kausal adalah analisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2010:56)

Penelitian kausal adalah hubungan sebab akibat antara variabel bebas (variabel yang berpengaruh) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2013:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau kondisi disekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi hasil yang dikerjakan. Dalam mengukur variabel ini, terdapat 4 indikator dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai adalah ketersedianya peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam dan di luar perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan merupakan kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dan kelelahan dalam menyelesaikan tugasnya karena tugas yang diberikan terlalu banyak dan tidak ada cukup waktu untuk menyelesaikannya.

d. Keamanan

Keamanan merupakan kondisi dimana karyawan merasa aman, nyaman dan dilindungi perusahaan baik didalam maupun diluar perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

2) Variabel *Reward*

Reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Indikator *reward* sebagai berikut:

a) Upah

Bayaran atas hasil kerja yang diberikan kepada karyawan yang berstatus tidak tetap atau sementara.

b) Gaji

Hasil kerja yang dibayarkan dengan periode waktu tertentu secara rutin yang sudah di sepakati dengan karyawan.

c) Insentif

Kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja diluar gaji/upah sesuai dengan hasil pekerjaan mereka.

d) Tunjangan

Yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Seperti tunjangan hari raya, tunjangan makan siang, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, serta tunjangan perumahan (tunjangan

transportasi dan tunjangan perumahan hanya bagi karyawan tetap yang sudah lebih dari 5 tahun dan sudah banyak berkontribusi bagi perusahaan).

e) Penghargaan Interpersonal

Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan dalam waktu lama akan berkontribusi.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan merupakan bagian dari karyawan yang harus melakukan pekerjaan dan juga berperilaku sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas

Baik atau buruknya kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang harus dia selesaikan dan juga dapat memuaskan keinginan customer.

b) Kuantitas

Banyak atau sedikitnya jumlah tugas yang dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan.

c) Ketepatan waktu

Cepat atau lambatnya waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan/direncanakan.

d) Efektivitas

Sejauh mana suatu tindakan, kebijakan, atau upaya mencapai hasil yang diinginkan.

e) Kemandirian

Mampu membuat keputusan operasional sehari-hari tanpa harus selalu meminta persetujuan. Dan bertanggungjawab atas keputusan yang diambil dan dampaknya pada perusahaan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan (Al Muchtar, 2015:243). Penelitian di lakukan pada PT. Papua Jaya

Bangunan. Jl. Yos Sudarso no. 61, Manokwari-Papua Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Papua Jaya Bangunan yang berjumlah 54 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel menggunakan seluruh karyawan PT. Papua Jaya Bangunan Di Manokwari.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2013:291).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:142).

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk buku, dokumen, kutipan, gambar, dan bahan referensi lainnya untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Skala Pengukuran

Skala Likert

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:142). Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan dapat diberi skor, yaitu:

Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert

Kategori	Nilai
Setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: (Sugiyono, 2013:94)

Interval Kelas

Untuk mengkategorikan rata-rata dari setiap jawaban responden dalam mempermudah penilaian pada masing-masing indikator yang telah diajukan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan nilai interval kelas. Rumus yang digunakan untuk mencari panjang kelas interval menurut Umar (2012:130), sebagai berikut:

$$RS = \frac{M - N}{B}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Keterangan:

- RS = Rentang Skor
- M = Skor Tertinggi
- N = Skor Terendah
- B = Jumlah Kelas

Dengan demikian interval dan kriteria penilaian rata-rata dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Interval Kelas

Nilai Rata-rata	Kriteria	Nilai
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Umar (2012:130)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 1) Uji Instrumen, 2) Uji Asumsi Klasik, 3) Analisis Regresi Linear Berganda, 4) Uji Hipotesis. Uji instrument menggunakan jenis pengujian uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan pengujian uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan pengujian uji F (simultan), uji koefisien determinasi (R^2), serta uji t (parsial).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) (Sugiyono, 2016:177). Kriteria pengujian uji validitas (Sugiyono, 2016:177), sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item kuesioner dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

Hasill uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Status
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1.1	0,705	0,2681	Valid
	X1.1.2	0,786	0,2681	Valid
	X1.1.3	0,722	0,2681	Valid
	X1.2.1	802	0,2681	Valid
	X1.2.2	0,865	0,2681	Valid
	X1.2.3	0,888	0,2681	Valid
	X1.3.1	0,987	0,2681	Valid
	X1.3.2	0,786	0,2681	Valid
	X1.3.3	0,886	0,2681	Valid
	X1.4.1	0,789	0,2681	Valid
	X1.4.2	0,860	0,2681	Valid
	X1.4.3	0,876	0,2681	Valid
	Reward (X2)	X2.1.1	0,523	0,2681
X2.1.2		0,647	0,2681	Valid
X2.1.3		0,723	0,2681	Valid
X2.2.1		0,754	0,2681	Valid
X2.2.2		0,761	0,2681	Valid
X2.2.3		0,689	0,2681	Valid
X2.3.1		0,691	0,2681	Valid
X2.3.2		0,737	0,2681	Valid
X2.3.3		0,676	0,2681	Valid
X2.4.1		0,890	0,2681	Valid
X2.4.2	0,788	0,2681	Valid	

Kinerja Karyawan (Y)	X2.4.3	0,878	0,2681	Valid
	X2.5.1	0,854	0,2681	Valid
	X2.5.2	0,787	0,2681	Valid
	X2.5.3	0,813	0,2681	Valid
	Y.1.1	0,843	0,2681	Valid
	Y.1.2	0,731	0,2681	Valid
	Y.1.3	0,768	0,2681	Valid
	Y.2.1	0,874	0,2681	Valid
	Y.2.2	0,741	0,2681	Valid
	Y.2.3	0,763	0,2681	Valid
	Y.3.1	0,811	0,2681	Valid
	Y.3.2	0,800	0,2681	Valid
	Y.3.3	0,873	0,2681	Valid
	Y.4.1	0,888	0,2681	Valid
	Y.4.2	0,843	0,2681	Valid
	Y.4.3	0,801	0,2681	Valid
	Y.5.1	0,854	0,2681	Valid
	Y.5.2	0,841	0,2681	Valid
	Y.5.3	0,760	0,2681	Valid

Sumber: diolah peneliti

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Reward (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05, menggunakan sampel sebanyak 54 responden ($n = 54$), nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $54 - 2 = 52$ adalah 0,2681. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan hasil pengukuran suatu instrumen tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan, sehingga menjamin pengukuran yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan nilai reliabilitas (Sugiyono, 2013:173), sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alfa $> 0,60$, maka variabel dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Cronbach Alfa $< 0,60$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted	Keterangan
X1.1.1	165.61	155.450	.035	.743	Reliabel
X1.1.2	165.61	153.374	.211	.739	Reliabel
X1.1.3	165.57	152.476	.299	.738	Reliabel
X1.2.1	165.54	155.310	.034	.743	Reliabel
X1.2.2	165.59	153.189	.231	.739	Reliabel

X1.2.3	165.57	157.343	-.120	.747	Reliabel
X1.3.1	166.78	144.667	.431	.728	Reliabel
X1.3.2	166.91	142.916	.453	.726	Reliabel
X1.3.3	167.26	144.535	.403	.728	Reliabel
X1.4.1	167.26	147.969	.286	.735	Reliabel
X1.4.2	166.15	149.902	.214	.738	Reliabel
X1.4.3	166.22	149.421	.221	.738	Reliabel
X2.1.1	165.72	158.016	-.125	.751	Reliabel
X2.1.2	166.35	151.780	.146	.741	Reliabel
X2.1.3	166.48	156.858	-.072	.752	Reliabel
X2.2.1	166.76	147.809	.241	.737	Reliabel
X2.2.2	166.44	146.440	.307	.733	Reliabel
X2.2.3	165.93	154.636	.040	.744	Reliabel
X2.3.1	166.11	152.591	.115	.742	Reliabel
X2.4.1	166.41	149.604	.201	.739	Reliabel
X2.4.2	166.69	141.201	.455	.724	Reliabel
X2.4.3	166.78	144.063	.364	.730	Reliabel
X2.5.1	165.67	157.774	-.114	.750	Reliabel
X2.5.2	165.93	151.919	.171	.740	Reliabel
X2.5.3	166.00	153.208	.102	.742	Reliabel
Y1.1.1	166.15	154.053	.032	.747	Reliabel
Y1.1.2	166.35	140.044	.525	.721	Reliabel
Y1.1.3	166.26	141.516	.498	.723	Reliabel
Y1.2.1	166.83	138.179	.546	.718	Reliabel
Y1.2.2	166.54	138.668	.565	.718	Reliabel
Y1.2.3	166.39	139.940	.499	.722	Reliabel
Y1.3.1	165.94	150.167	.188	.739	Reliabel
Y1.3.2	165.94	151.223	.132	.742	Reliabel
Y1.3.3	166.33	141.094	.400	.727	Reliabel
Y1.4.1	166.20	145.788	.254	.736	Reliabel
Y1.4.2	166.24	149.620	.176	.740	Reliabel
Y1.4.3	166.17	152.443	.088	.744	Reliabel
Y1.5.1	165.98	155.226	.010	.746	Reliabel
Y1.5.2	165.87	156.870	-.073	.747	Reliabel
Y1.5.3	166.00	154.075	.037	.746	Reliabel

Sumber: diolah peneliti

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

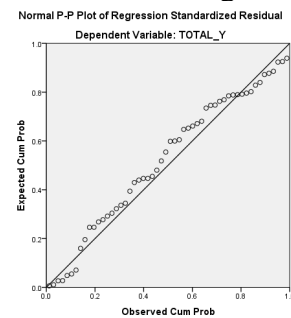
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan

dilakukan berdasarkan metode gambar normal *Probability Plots*. Dasar pengambilan keputusan (Imam, 2016:154), sebagai berikut:

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

Hasil uji normalitas, sebagai berikut:



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

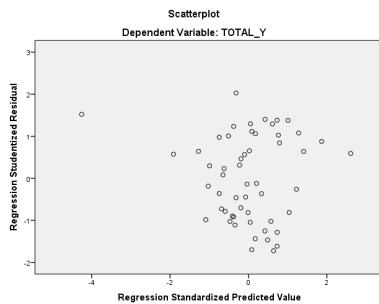
Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis (Imam, 2011:139), sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dideteksi dengan melihat dari nilai Tolerance dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Imam, 2018:107).

Hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,954	1,048	Bebas Multikolinearitas
Reward (X_2)	0,954	1,048	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu: $Y = 16,457 + 0,349X_1 + 0,460X_2$.

Persamaan di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α), yaitu 16,457. Artinya apabila Lingkungan Kerja dan Reward bernilai 0 maka Kinerja Karyawan bernilai 16,457.

- 2) Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja sebesar 0,349. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,349 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dan sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 0,460. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Reward*, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,460 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dan sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) (Imam, 2011:98). Perhitungan uji F (simultan) akan memperoleh distribusi F dengan df pembilang k dan penyebut df (n-k) dengan ketentuan (Imam, 2016:98), sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil uji F (simultan), sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	745.940	2	372.970	10.011	.000 ^b
Residual	1889.986	51	37.225		
Total	2645.926	53			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Brand Image, Brand Ambassador

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa $F_{hitung} (10,011) > F_{tabel} (3,175)$ ($F_{tabel} = df_1 = k = 2$; $df_2 = (n-k-1) = (54-2-1) = 51$, sehingga $F_{tabel} = 2;51 = (3,175)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan *Reward* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Papua Jaya Bangunan di Manokwari.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil R^2 pada uji koefisien determinasi (R^2) didapat dari nilai *adjusted R²* (Imam, 2018:97). Hasil uji koefisien determinasi (R^2), sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.254	6.104

a. Predictors: (Constant), Brand Image, Brand Ambassador

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapat dari nilai R square sebesar 0,282 atau 28,2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, dalam hal ini Lingkungan Kerja (X_1) dan Reward (X_2) secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen, dalam hal ini Keputusan Pembelian (Y), yaitu sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya, yaitu 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam, 2011:98). Dalam penelitian ini nilai $t_{tabel} = df = (n-k-1) = (54-2-1) = 51$, sehingga $t_{tabel} = 1,984$. Ketentuan uji t (Imam, 2011:98), sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil uji t (parsial), sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	16.457	11,023		1.493	.142

Brand Ambassador	.349	.115	.367	3.025	.004
Brand Image	.460	.179	.313	2.574	.013

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa, sebagai berikut:

- Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai $t_{hitung} (3,025) > t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Papua Jaya Bangunan di Manokwari.
- Variabel Reward (X_2) mempunyai $t_{hitung} (0,013) > t_{tabel} (2,574)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Reward (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Papua Jaya Bangunan di Manokwari.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Reward (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Papua Jaya Bangunan di Manokwari.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka peneliti mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- Dari hasil uji simultan diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Reward Memiliki Pengaruh Kinerja Karyawan, dan dari kedua Variabel Independen ini, Nilai dari Variabel Reward memiliki Pengaruh yang lebih besar daripada Variabel Lingkungan Kerja.
- Dari hasil uji parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian semakin bagus (Tinggi) Lingkungan kerja yang ada di sebuah perusahaan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin bagus (Tinggi.)
- Dari hasil uji parsial uji parsial di ketahui Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian semakin bagus (Tinggi) Reward yang ada di sebuah perusahaan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin bagus (Tinggi.)

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi PT Papua Jaya Bangunan, dapat dijadikan evaluasi khususnya di bidang HRD atau personalia dimana Lingkungan Kerjadan dan Reward sangat berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Karyawan, karyawan akan memberikan kerja dengan penuh suka hati apabila perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dan reward untuk karyawan kantornya. Selain itu bagi pemilik perusahaan dapat dijadikan masukan apabila ingin mendirikan perusahaan baru, bisa memindahkan karyawan yang lama atau senior ke perusahaan yang baru.
- 2) Sebaiknya pemberian reward untuk karyawan yang rajin masuk dalam sebulan di tingkatkan. Sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.
- 3) Sebaiknya perusahaan merekrut masyarakat sekitar perusahaan untuk menjadi karyawan ataupun menjadi bagian keamanan karena masyarakat sekitar lebih mengenal orang-orang yang suka membuat onar didaerah sekitar perusahaan. Agar dapat terhindar dari Tindakan yang kurang menyenangkan ataupun Tindakan yang merugikan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat meneliti variable variable lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti budaya organisasi, job insecurity, kepemimpinan, punishment yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan reward jadikan bahan pembelajaran khususnya bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Reward, dan Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Abdul, Muhid, 2010, *Analisis Statistik, IAIN Sunan Ampel Surabaya*: CV. Duta Aksara
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen, cetakan ke-9*. Penerbit CV. Mandar Maju: Bandung
- Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto. (2014). *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

- Rosanti, Dewi dan Rupiah. 2014. *Taksonomi Tumbuhan Obat di Desa Riang Bandung Kecamatan Madang Suku Dua Oku Timur*. Sainmatika. Volume 1 Nomor 1
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Saragih, R. 2014. Uji Kesukaan Panelis Pada Teh Daun Torbangun (*Coleus amboinicus*). *Jurnal Kesehatan dan Lingkungan*.
- Siagian, P Sondang, Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Edisi 2, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2018.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Tangkuman, Kevin (2015). *Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo*.
- Umar, Husein (2012), *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers