

**PENGARUH *REWARD*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOXSUB AUTOMATION DI SURABAYA**

**Defi Fitriya Aggraini<sup>1</sup>**

Email: [defianggraini32@gmail.com](mailto:defianggraini32@gmail.com)

**Meithiana Indrasari<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *reward*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden dari PT Foxsub Automation di Surabaya dan kemudian dilakukan analisis terhadap data dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda Model analisis linier berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta pengujian melalui uji F dan uji t yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan :  $Y = 3,821 + 0,098X_1 + 0,705X_2 - 0,065X_3$ . Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 12,706 yang berarti  $(12,06) > F_{tabel} (2,80)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel *reward* ( $X_1$ ) sebesar 1,160 ; disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,786; lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,690. Diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,189 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Dan yang terakhir adalah koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,453 artinya variabel (naik turunnya) kinerja karyawan ( $Y$ ) mampu diterangkan oleh variabel *reward* ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama sebesar 45,3% sementara itu sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel *Reward* ( $X_1$ ), Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ), dan Variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Foxsub Automation di Surabaya secara parsial dan simultan.

**Kata Kunci:** *Reward*; Disiplin kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze how much influence rewards, work discipline and work environment have on employee performance. The sampling method used is saturated samples. The sample in this research was 50 respondents from PT Foxsub Automation in Surabaya and then analysis of the data was carried out using quantitative data analysis which included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple linear analysis models, analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) and testing via the F test and t test used in this research produces:  $Y = 3.821 + 0.098X_1 + 0.705X_2 - 0.065X_3$ . From the results of hypothesis testing, the calculated F result is 12.706, which means  $(12.06) > F_{table} (2.80)$ , so  $H_0$  is rejected and*

*Ha is accepted. Meanwhile, partial hypothesis testing (t test) can be concluded that the tcount of the reward variable (X1) is 1.160; work discipline (X2) of 4.786; work environment (X3) is -0.690. The ttable obtained is 1.189, so Ho is rejected and Ha is accepted at a significant level of 0.05. And finally, the coefficient of multiple determination (R2) is 0.453, meaning that the variables (up and down) of employee performance (Y) can be explained by the variables reward (X1), work discipline (X2), work environment (X3) together at 45.3%. Meanwhile, the remaining 54.7% is influenced by other variables outside the predetermined equation. Based on the results of this research, the Reward variable (X1), Work Discipline Variable (X2), and Work Environment Variable (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Foxsub Automation in Surabaya partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Reward; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.*

## **I. LATAR BELAKANG**

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan pelayanan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya yang dimiliki guna meningkatkan daya saing dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan dari sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan (Pramesti et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja

karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward*, Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja. Dari ketiganya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

*Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita (Pratama & Sukarno, 2021). Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi Menurut (Pramesti, Landra, 2021)

Kinerja (performance) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen (Meithiana, 2017)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, 2020)

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan, dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, serta mendapat umpan balik dari perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. PT Foxsub Automation berdiri sejak juli 2007 yang terletak di Jalan Diponegoro No 163 Surabaya adalah perusahaan yang menjalankan usahanya di bidang kelistrikan yang meliputi pembuatan panel control sistem, maintenance control electric, maintenance instrument, instalation instrumentasi dan calibration field instrument. Dengan menggunakan teknologi secara manual dan mesin sistem kerja secara manual maupun dengan mesin di desain untuk saling melengkapi dibawah kendali tim profesional dan kompeten sehingga barang yang di hasilkan mempunyai kualitas yang tinggi.

Penerapan *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT Foxsub Automation menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standart kinerja sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi

beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan mereka pada PT Foxsub Automation.

Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan dalam memberikan pelayanan maksimal kepada para pelanggan. Perusahaan menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penerapan sistem *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul sehingga kedepan perusahaan ingin menjadikan *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja bukan sebagai hal yang membebani karyawan tapi justru memacu semangat kerja karyawan untuk lebih baik menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai daya saing, Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan *reward*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation, dan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh *Reward*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya”.**

## II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### A. *Reward*

Pengertian *Reward*

*Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Pramesti et al., 2019).

*Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Suak et al., 2017)

*Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita (Pratama & Sukarno, 2021)

Indikator *Reward*

Indikator *reward* menurut (Wijaya, 2021) yaitu

- a. Gaji
- b. Bonus dan insentif,
- c. Tunjangan
- d. kesejahteraan
- e. Pengembangan karir
- f. penghargaan psikologis dan sosial

### B. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pekerja yang menaati seluruh aturan di perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis dimana akan ada sanksi jika pekerja itu melanggar peraturan dan pelanggaran tugas yang telah diberikan menurut (Safitri et al.,

2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku Menurut (Pramesti, Landra, 2021)

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Nompo et al., 2020)

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Farisi Salman, 2021) yaitu :

- a. Tingkat kehadiran
- b. Ketaatan pada atasan
- c. Kesadaran bekerja
- d. Tanggung jawab

### **C. Lingkungan Kerja**

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja Supardi (Indrasari Meithiana, 2018)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Hanafi Abdul, 2018)

Lingkungan kerja merupakan semua yang dapat terhubung langsung dalam aspek pemikiran dan tindakan langsung yang dilakukan karyawan pada proses menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya Menurut (Ameilia & Marlianingrum, 2022)

Indikator Lingkungan Kerja Indikator lingkungan kerja menurut (Farisi Salman, 2021) yaitu :

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Suhu udara keadaan
- d. Ruang gerak yang diperlukan
- e. Pewarnaan pemilihan warna

### **D. Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dalam bentuk catatan dimana pada periode tertentu yang di dapatkan dari suatu pekerjaan tertentu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu tau kelompok di suatu organisasi dengan keahlian dan tanggung jawab yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi (Safitri et al., 2021).

Kinerja berasal dari prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Itu pengertian kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas oleh pegawai disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau

perusahaan (Meithiana Indrasari, 2019)

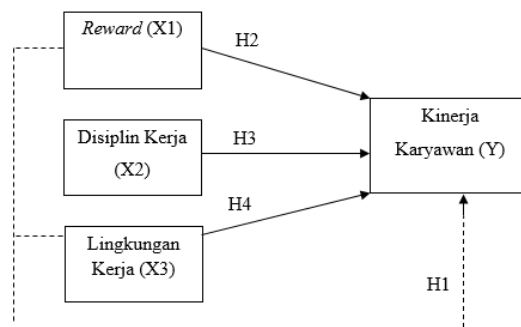
Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan Bersama yang dilakukan secara legal atau tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika yang ada (Sarbin, 2021).

Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja. Salah satunya indikator kinerja menurut (Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, 2020), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial terhadap variabel terikat.  
-----> : Hubungan secara simultan terhadap variabel terikat.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga reward, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya.

H2: Diduga reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya.

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya.

## III. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh berupa angka dari suatu data yang diteliti baik itu gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lainnya.

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah variabel penelitian yang dimasukkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisa. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian atau lebih yang digunakan yaitu:

#### **Variabel (X1) Reward**

Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Pramesti et al., 2019).

#### **Variabel (X2) Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Nompo et al., 2020)

#### **Variabel (X3) Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja yang dapat dilihat dari jangka waktu pengerjaan kerja yang dipergunakan untuk menyelesaikan sebuah beban kerja, tentu baik dan buruknya lingkungan kerja akan mempercepat atau memperlambat proses kerja seseorang menurut (Margaret Silalahi, 2022)

#### **Variabel Terikat (Y)**

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil dalam bentuk catatan dimana pada periode tertentu yang di dapatkan dari suatu pekerjaan tertentu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok di suatu organisasi dengan keahlian dan tanggungjawab yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi (Safitri et al., 2021).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya yang berjumlah 50 karyawan

Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang dilakukan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sensus, dimana teknik penentuan sampel ke semua anggota populasi dijadikan sampel untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang relative kecil (Adang, 2018)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan (liberary research)
2. Penyebaran kuesioner
3. Dokumentasi

### **Metode Analisa Data**

Uji Instrument

**Uji Validitas**

Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dari dalam output nilai sig hitung (2 tailed) pearson correalation pada baris total konstruk. Jika nilai sig

hitung < sig tabel maka butir item pertanyaan dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik Cronbach alpha dengan bantuan IBM SPSS 22. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak normal. Karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

#### **Uji multikolinieritas**

Multikolinieritas pertama kali diperkenalkan oleh Ragnar Frisch, yaitu hubungan linier yang sangat tinggi pada model regresi di setiap variabel bebasnya. Terjadinya multikolinieritas dapat menyebabkan pemakaian metode regresi menjadi kurang tepat karena taksiran regresinya tidak stabil dan variabel koefisien regresinya sangat besar. Beberapa hal yang dapat dilihat untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, di antaranya (Azizah et al., 2020):

1. Tingginya nilai R-squared serta nilai F-stat yang signifikan, namun sebagian besar dari t-stat tidak signifikan.
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi (biasanya > 0,8).
3. Nilai condition number lebih dari 20 atau 30.

Selain ketiga hal di atas, data dikatakan terdapat kolinieritas tinggi apabila nilai VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10,00 dan nilai TOL yang dihasilkan lebih kecil dari 0,10.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, atau dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik (Azizah et al., 2020).

### **Analisis Regresi Linier Beranda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti menggunakan analisis linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, peneliti menggunakan program software SPSS (Statistik Product Service Solution).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

**Uji F**

Uji signifikan simultan (uji F) digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

**Uji t**

Uji signifikan persial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R-square.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel *Reward*, *Punishment* dan *Kinerja Karyawan*. Nilai kritis dari pengujian ini adalah pada  $df = n-2$  dengan taraf signifikan 5%. Butir instrumen dikatakan valid jika angka korelasi yang diperoleh di atas angka kritis korelasi atau nilai nilai probabilitasnya kurang dari 0,05. atau hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel di bawah 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut seluruhnya valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas variabel *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 :

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	,683	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	,635	4	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	,738	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	,679	4	Reliabel

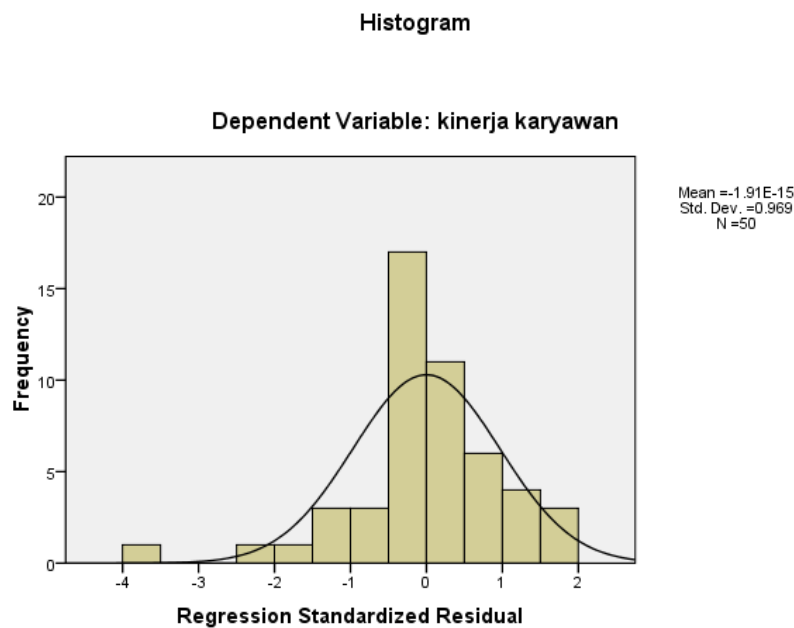
Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara

variabel *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reliabel terhadap keseluruhan variabel adalah reliabilitas.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

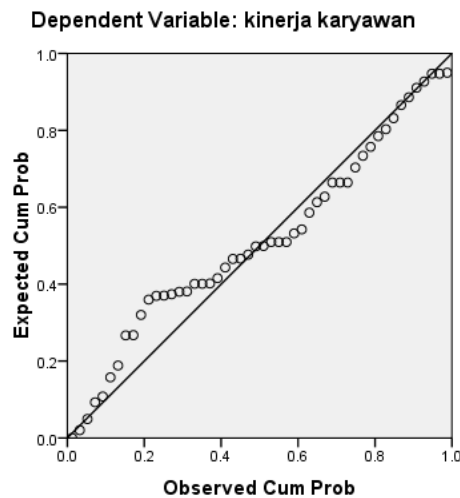


**Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas**

Dasar pengambilan keputusan :

- 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 asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah

**Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas (Kinerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 22, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolineritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Deteksi tidak adanya multikolineritas yakni dengan melihat besaran VIF (Varian Inflation Factor) dan Tolerance.

- Mempunyai nilai VIF < 10
- Mempunyai Tolerance >10%

Mengacu pada kedua pendapat diatas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.821	2.302		1.660	.104		
	Reward	.098	.085	.146	1.160	.252	.751	1.332
	Disiplin kerja	.705	.147	.657	4.786	.000	.631	1.584
	lingkungan kerja	-.065	.094	-.098	-.690	.494	.595	1.681

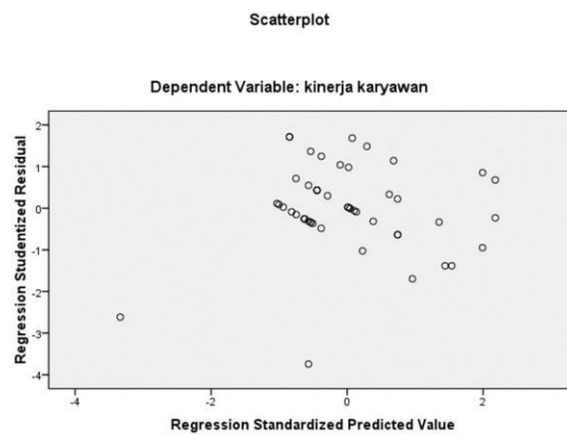
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil terdapat maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu *reward*, disiplin kerja, lingkungan kerja, karena nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

### Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melakukan heteroskedastisitas ini yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer yang diolah

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti menggunakan analisis linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, peneliti menggunakan program software SPSS (*Statistik Product Service Solution*).

**Tabel 3. Hasil estimasi regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	2.302		1.660	.104
	Reward	.098	.085	.146	1.160	.252
	Disiplin kerja	.705	.147	.657	4.786	.000
	lingkungan kerja	-.065	.094	-.098	-.690	.494

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

Formulasi yang digunakan adalah:

$$Y = 3,821 + 0,098X_1 + 0,705X_2 - 0,065X_3$$

### Uji F

**Tabel 4. Nilai uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.341	3	18.114	12.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	65.579	46	1.426		
	Total	119.920	49			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Reward, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,706 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (<0,05). Sementara nilai F-tabel sebesar 2,80.

### Uji t

**Tabel 5. Nilai uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	2.302		1.660	.104
	Reward	.098	.085	.146	1.160	.252
	Disiplin kerja	.705	.147	.657	4.786	.000
	lingkungan kerja	-.065	.094	-.098	-.690	.494

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data parsial yang diolah

a. Uji parsial *Reward* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,160. dan  $t_{tabel}$  ( $n - k - 1 : 50 - 3 - 1 = 46$ ) : 1,189 sehingga dapat diketahui  $t_{hitung} = (1,160) > t_{tabel} (1,189)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada level of signifikan

sebesar 0,05. Sehingga variabel *Reward* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

b. Uji parsial Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,786. dan  $t_{tabel}$  ( $n - k - 1: 50 - 3 - 1 = 46$ ) : 1,189 sehingga dapat diketahui  $t_{hitung} = (4,786) > t_{tabel} (1,189)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

c. Uji parsial Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,690. dan  $t_{tabel}$  ( $n - k - 1: 50 - 3 - 1 = 46$ ) : 1,189 sehingga dapat diketahui  $t_{hitung} = (-0,690) > t_{tabel} (1,189)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

### Analisis Koefisian Determinasi

Tabel 6. Koefisian Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.417	1.19399

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Reward, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Dilihat dari tabel 4. dapat disimpulkan bahwa R Square mendapatkan jumlah sebesar 45,3%. Artinya pengaruh Variabel reward, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 45,3% terhadap variable kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward*, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 3,821 + 0,098X_1 + 0,705X_2 - 0,065X_3$  kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan. Artinya semakin tinggi tingkat pemberian *reward* dan taat dalam disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah pengawasan terhadap lingkungan kerja maka akan rendah pula kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya.

1. Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel *Reward* berpengaruh terhadap

kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi  $< 0.05$ . hasil penelitian didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh *Reward* mempunyai pengaruh yang positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung sebesar 1,160. dan ttabel ( $n - k - 1: 50 - 3 - 1 = 46$ ) : 1,189 sehingga dapat diketahui thitung = (1,160)  $>$  ttabel (1,189) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel *Reward* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi  $< 0.05$ . hasil penelitian didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh thitung sebesar 4,786. dan ttabel ( $n - k - 1: 50 - 3 - 1 = 46$ ) : 1,189 sehingga dapat diketahui thitung = (4,786)  $>$  ttabel (1,189) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya. Dengan demikian hipotesis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan PT Foxsub Automation di Surabaya dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

## 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi  $< 0.05$ . hasil penelitian didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil penelitian diperoleh thitung sebesar -0,690. dan ttabel ( $n - k - 1: 50 - 3 - 1 = 46$ ) : 1,189 sehingga dapat diketahui thitung = (-0,690)  $>$  ttabel (1,189) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Foxsub Automation di Surabaya secara parsial. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa thitung dari variabel reward ( $X_1$ ) sebesar 1,160. Diperoleh tabel sebesar 1,189 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,05.

- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Foxsub Automation di Surabaya secara parsial. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa thitung dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 4,786. Diperoleh ttabel sebesar 1,189 maka Ho ditolak dan Ha diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,05.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Foxsub Automation di Surabaya secara parsial. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa thitung dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -690. Diperoleh ttabel sebesar 1,189 maka Ho diterima dan Ha ditolak pada tingkat signifikan sebesar 0,05.
- d. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa R Square mendapatkan jumlah sebesar 45,3%. Artinya pengaruh Variabel reward, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 45,3% terhadap variable kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

PT. Foxsub Automation sebaiknya meningkatkan reward, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada sekarang, dengan cara perbaikan sistem yang sudah ada dengan inovasi yang berkaitan dengan reward, disiplin kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan karena dari hasil penelitian terbukti bahwa reward, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan untuk lingkungan kerja mungkin bisa diperhatikan lagi agar karyawan lebih nyaman dan produktif ketika bekerja untuk mewujudkan misi dan visi perusahaan di masa mendatang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57–63.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja , Reward , dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 30(02), 20–32.
- Pramesti, Landra, N. dan W. (2021). Pengaruh Disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Meithiana, Indrasari, (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi ,. *Buku Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, 84.
- Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, I. N. M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 1, 102–111.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050–1059.

- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288–299.
- Farisi Salman, M. T. L. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Sintesa*, 336–351.
- Indrasari Meithiana, B. R. purnomo. (2018). pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja dosen. *Akademika*, 16(1).
- Hanafi Abdul, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 7(2), 406–422.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Meithiana Indrasari, nur syamsudin. (2019). compensation , organizational communication , and career path as determinants of employee performance. *Humanities & Sosial Sciences Reviews*, 7(4), 956–961.
- Sarbin, D. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 189–198. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i2.721>
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Adang, S. (2018). pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten karawang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 72–89.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2020). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, 61–69.