

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion Bekasi

Alessia Zoraya Putri^{1*}, Irwin Sukrisno Sugeng²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: putrialessia3@gmail.com

Submit: 09-09-2024 | Revisi : 09-10-2024 | Terima : 20-10-2024 | Terbit online: 21-03-2025

Abstrak - Lingkungan kerja dan pemberian *reward* memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun masih terdapat keterbatasan dalam pemahaman tentang lingkungan kerja dan pemberian *reward* yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu karyawan PT Berkah Ibu Fashion yang berjumlah 38 responden. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan dan positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion dan adanya pengaruh signifikan dan positif dari pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion. Lingkungan kerja dan pemberian *reward* berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Ibu Fashion sebesar 20,9% dan sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

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

Abstract - The work environment and rewards play a significant role in improving employee performance. Both factors are very important to improve employee performance. However, there is still a lack of understanding of how the work environment and rewards influence employee performance at PT Berkah Ibu Fashion. This research aims to examine the influence of the work environment and rewards on employee performance at PT Berkah Ibu Fashion. The research uses a quantitative approach with an associative design. The population and sample consist of 38 employees of PT Berkah Ibu Fashion. Data collected through questionnaires were analyzed using the SPSS program. The results indicate that the work environment does not have a significant positive influence on employee performance at PT Berkah Ibu Fashion, while rewards do have a significant positive influence on employee performance. The work environment and rewards simultaneously have a significant and positive effect on the performance of PT Berkah Ibu Fashion employees by 20.9% and the remaining 79.1% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Work Environment, Rewards, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam masa integrasi internasional serta kompetisi niaga yang kian selektif, industri dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor diantaranya bisa memengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti lingkungan kerja, pemberian *reward* yang diterapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dianggap sebagai unsur yang signifikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Aspek-aspek yang tercakup dalam lingkungan kerja yang normal, yaitu hubungan antarpegawai yang harmonis, dukungan dari atasan, kesempatan untuk pengembangan karier, serta adanya komunikasi yang efektif. Lingkungan kerja yang positif mampu memicu semangat, rasa puas, dan loyalitas karyawan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan performa kerja karyawan. Menurut (Chairudin 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat berkonsentrasi penuh pada tugasnya. Ketika karyawan merasa betah di tempat kerja, mereka akan lebih produktif dan bersemangat untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu, pemberian *reward* yang tepat juga memiliki peran yang signifikan untuk memotivasi karyawan mencapai kinerja optimal. Menurut (Khoirunnisa and Rahmawati 2023) mengatakan hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang harus sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan dan tanggung jawab mereka. Selain uang, penghargaan juga bisa berupa pengakuan, kesempatan, atau pengalaman yang



berharga. Jadi, dengan adanya pemberian *reward* yang baik diharapkan karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya akan terdorong untuk memberikan yang terbaik dan kontribusi lebih banyak.

Pakaian adalah kebutuhan mendasar manusia yang wajib dipenuhi. Selain sebagai pelindung tubuh dari cuaca dan lingkungan pakaian juga memiliki fungsi sosial, ekonomi, dan psikologis yang signifikan bagi manusia. Namun, setiap individu memiliki selera yang berbeda terhadap pakaian yang dipakainya. PT Berkah Ibu Fashion adalah perusahaan yang berfokus pada industri pakaian dan mengkhususkan diri dalam pembuatan dan penjualan produk pakaian.

Berdasarkan observasi, hubungan kerja di PT Berkah Ibu Fashion kurang harmonis. Karyawan yang berprestasi merasa tidak dihargai oleh atasan, sementara hubungan antar sesama rekan kerja juga kurang baik. Akibatnya, banyak karyawan yang memilih untuk berhenti bekerja. Perusahaan juga dinilai kurang memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras. Kedua masalah tersebut berdampak negatif pada kinerja perusahaan dan upaya mempertahankan karyawan.

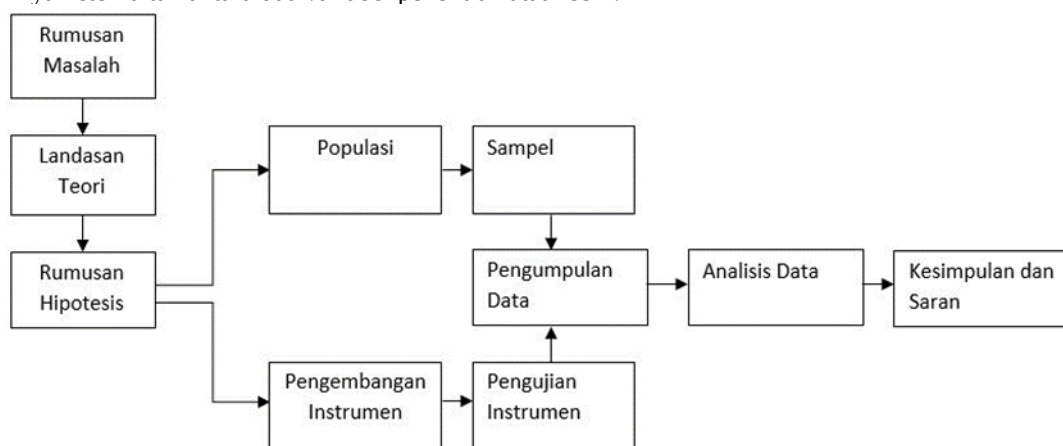
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, Mappamiring, and Mustari 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kartawijaya et al. 2021), diketahui lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian (Rifaldi 2021) menunjukkan adanya pengaruh *reward* yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Adityarini 2022) diperoleh hasil *reward* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian literatur yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat kesenjangan penelitian mengenai pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan pemberian *reward* terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang bertajuk “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion Bekasi”. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam tentang seberapa jauh lingkungan kerja serta pemberian *reward* memengaruhi kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion dan diharapkan bisa membantu perusahaan merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih tepat dan efektif untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan talenta yang berkualitas.

2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian saat ini. Menurut pemaparan dari (Abdullah et al. 2021) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian sistematis tentang suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan menggunakan teknik komputasi, matematika, atau statistik. Penelitian saat ini berfokus pada pengujian hipotesis dengan perolehan data hasil sampel populasi dalam bentuk angka, jawaban responden diukur dengan skala likert untuk mengambil kesimpulan.

Metode kuantitatif jenis asosiatif digunakan dalam penelitian saat ini. Menurut Sugiyono dalam (Junaedi & Dinantara, 2024) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kesimpulan ada tidaknya keterkaitan antara dua variabel penelitian atau lebih.



Gambar 1. Desain Penelitian

Dapat dilihat dari desain penelitian pada gambar 1 yang merupakan langkah-langkah pada penelitian kuantitatif. Penelitian ini dimulai dari merumuskan masalah yang terdapat dalam PT Berkah Ibu Fashion, kemudian mencari beberapa teori yang akan digunakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Instrumen yang digunakan yaitu beberapa butir pertanyaan dikembangkan dan melalui proses pengujian. Merujuk pada Sugiyono dalam (Putri et al. 2019), populasi ialah suatu area umum meliputi subjek atau objek yang memiliki keunggulan dan fitur tertentu yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mempelajarinya serta

membuat kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian saat ini adalah 38 karyawan PT Berkah Ibu Fashion.

Menurut (Amin, Garancang, and Abunawas 2023), sampel ialah sebagian populasi dalam suatu riset yang menjadi referensi data sebenarnya. Penelitian saat ini menggunakan sampel yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 38. Sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampel jenuh. Karena ukuran populasi kecil, penelitian ini menggunakan pendekatan pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan semua individu dalam populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kuesioner (dibagikan secara langsung), observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi Simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Merujuk pada (Janna and Herianto 2021), uji validitas ialah pemeriksaan untuk mengetahui keabsahan sebuah alat ukur. Pernyataan dalam kuesioner adalah alat ukur yang dimaksudkan di sini. Kuesioner dapat disebut valid jika pernyataan dapat menunjukkan suatu hal yang layak diukur. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan syarat pengujian sebagai berikut:

1. H_0 diterima, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid
2. H_0 ditolak, apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,604	0,2709	Valid
	X1.2	0,543	0,2709	Valid
	X1.3	0,597	0,2709	Valid
	X1.4	0,705	0,2709	Valid
	X1.5	0,568	0,2709	Valid
	X1.6	0,572	0,2709	Valid
	X1.7	0,641	0,2709	Valid
	X1.8	0,570	0,2709	Valid
	X1.9	0,652	0,2709	Valid
	X1.10	0,616	0,2709	Valid
Pemberian Reward	X2.1	0,634	0,2709	Valid
	X2.2	0,705	0,2709	Valid
	X2.3	0,593	0,2709	Valid
	X2.4	0,872	0,2709	Valid
	X2.5	0,610	0,2709	Valid
	X2.6	0,734	0,2709	Valid
	X2.7	0,715	0,2709	Valid
	X2.8	0,791	0,2709	Valid
	X2.9	0,647	0,2709	Valid
	X2.10	0,592	0,2709	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,566	0,2709	Valid
	Y2	0,550	0,2709	Valid
	Y3	0,673	0,2709	Valid
	Y4	0,792	0,2709	Valid
	Y5	0,729	0,2709	Valid
	Y6	0,719	0,2709	Valid
	Y7	0,540	0,2709	Valid
	Y8	0,603	0,2709	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas yang telah diolah, dapat dilihat $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka secara keseluruhan yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Pemberian Reward (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Yulia 2019), pengujian reliabilitas merupakan hasil dari pengukuran dengan objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas suatu data dilihat dari besarnya koefisien *Cronbach's Alpha*. Menurut Priyatno dalam (Yulia 2019) mengatakan bahwa, variabel baik jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,60. Dengan kriteria pengujian berikut:

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan dikatakan reliabel.
2. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* ≤ 0,60 maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
Lingkungan Kerja	0,803	0,813	10
Pemberian <i>Reward</i>	0,876	0,878	10
Kinerja Karyawan	0,803	0,805	8

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel diperoleh hasil > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa data dikatakan reliabel.

3.3. Uji Normalitas

Cara memahami distribusi variabel bebas, terikat, atau keduanya berdistribusi secara normal atau tidak, diperlukan adanya pengujian normalitas. Hasil model regresi diharapkan berdistribusi normal atau mendekati normal. Cara yang digunakan untuk mengetahui uji normalitas yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, menggunakan program IBM *SPSS Statistics 21*. Jika besaran *K-S* lebih besar dari nilai sign. 0,05 maka dapat dikatakan data residual terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05496216
	Absolute	.148
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, terlihat hasil dari pengujian normalitas sebesar 0,377. Pengujian normalitas dikatakan data terdistribusi normal apabila nilai signifikasi ≥ 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan hasil dari uji normalitas terdistribusi normal.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Widyapratwi 2024), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari adanya ketidakseimbangan perbedaan antar persepsi. Jika model yang tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tersebut dikatakan baik. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui Uji *Glejser* dengan melihat nilai absolut dari hasil regresi terhadap variabel independen. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.311	3.447		2.411	.021
1 Lingkungan Kerja	-.038	.084	-.074	-.448	.657
Pemberian Reward	-.131	.070	-.310	-1.871	.070

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasar tabel 4. terlihat hasil signifikansi variabel X1 yaitu bernilai 0,657 dan X2 bernilai 0,070. Jadi, dari hasil pengujian heteroskedastisitas tersebut ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi heteroskedastisitas karena variabel X1 dengan nilai sign. $0,657 > 0,05$ dan X2 dengan nilai signifikansi $0,070 > 0,05$.

3.5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam (Widyapratwi 2024), Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa model regresi dan hubungannya dengan variabel independen. Model yang tidak memiliki hubungan yang kuat antar variabel bebas dianggap sebagai model regresi yang baik. Metode yang digunakan yaitu VIF dan korelasi berpasangan. Kriteria berikut dapat digunakan untuk menentukan tingkat multikolinearitas:

1. Jika nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.311	3.447		2.411	.021		
1 Lingkungan Kerja	-.038	.084	-.074	-.448	.657	.920	1.087
Pemberian Reward	-.131	.070	-.310	-1.871	.070	.920	1.087

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasar tabel IV.10. diketahui nilai VIF variabel X1 dan variabel X2 bernilai 1,087. Nilai *tolerance* variabel X1 dan variabel X2 bernilai 0,920. Maka, ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF variabel X1 serta X2 yaitu $1,087 < 10$ dan nilai *tolerance* variabel X1 serta X2 yaitu $0,920 > 0,1$.

3.6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang menghubungkan dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat disebut uji regresi linear berganda (Pranyoto 2021). Adapun model regresi linear berganda secara umum yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.313	5.642		3.423	.002
1 Lingkungan Kerja	-.044	.138	-.050	-.317	.753
Pemberian Reward	.342	.115	.469	2.990	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasar tabel 6 dapat dianalisis persamaan dari regresi linear berganda yang terbentuk dari sign. antara variabel X terhadap Y yakni:

$$Y = 19,313 - 0,044X_1 + 0,342X_2 + e$$

Sehingga berdasarkan persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstan yaitu bernilai 19,313 yang berarti menunjukkan bahwa pada kondisi variabel bebas X1 dan X2 tetap, variabel terikat Y akan selalu sama dengan 19,313.
2. Koefisien regresi negatif sebesar -0,044 untuk variabel X1 menyiratkan bahwa peningkatan satu satuan pada X1 dikaitkan dengan penurunan sebesar 0,044 pada Y. Koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa kedua variabel bergerak ke arah yang berlawanan.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,342 untuk variabel X2 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada X2 menyebabkan peningkatan sebesar 0,342 pada Y. Koefisien regresi positif menunjukkan hubungan langsung antara kedua variabel tersebut.

3.7. Uji T

Uji T digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibuat dengan hasil diterima atau ditolak (Nasution 2020). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja (X1) dan pemberian *reward* (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Sebuah hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan persyaratan berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.313	5.642		3.423	.002
1 Lingkungan Kerja	-.044	.138	-.050	-.317	.753
Pemberian Reward	.342	.115	.469	2.990	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 terlihat nilai sign. variabel X1 yaitu bernilai $0,753 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-0,317 < t_{tabel}$ 1,689. Maka, ditarik kesimpulan bahwa H_{11} mengalami penolakan yang berarti variabel X1 tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y. Nilai signifikansi variabel X2 bernilai $0,005 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,990 > t_{tabel}$ 1,689. Maka, ditarik kesimpulan bahwa H_{12} diterima yang menyiratkan bahwa variabel X2 memberikan pengaruh parsial positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen Y.

3.8. Uji F

Uji simultan dilakukan untuk mengevaluasi secara bersama-sama signifikansi koefisien regresi dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam satu model (Pranyoto 2021). Penelitian saat ini menggunakan uji simultan guna mengetahui secara simultan apakah koefisien variabel bebas lingkungan kerja dan pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam pengujian ini, dilakukan perbandingan antara nilai F yang dihitung dengan nilai F yang tercantum dalam tabel referensi. dan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.239	2	45.620	4.624	.017 ^b
	Residual	345.313	35	9.866		
	Total	436.553	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8, terlihat nilai sign. untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu bernilai $0,017 < 0,05$ serta f_{hitung} $4,624 > f_{tabel}$ 3,27. Maka, ditarik kesimpulan bahwa H_{03} ditolak yang berarti variabel X1 serta variabel X2 berpengaruh simultan yang signifikan dan positif terhadap variabel Y.

3.9. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Menurut Ghozali dalam (Widyapratwi 2024), menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu penelitian. Nilai Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1, semakin mendekati nilai 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.457 ^a	.209	.164	3.141	.209	4.624	2	35	.017

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 uji koefisien kolerasi didapat hasil nilai R yaitu 0,457 dan nilai R^2 sebesar 0,209. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan memberikan pengaruh terhadap Y di PT Berkah Ibu Fashion, dengan total variansi sebesar 20,9%. Sisanya, yaitu sebesar 79,1%, disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari analisis hasil dan pembahasan uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion dan terdapat pengaruh secara parsial antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion. Untuk pengujian secara simultan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Ibu Fashion.

Diharapkan bagi PT Berkah Ibu Fashion untuk lebih meningkatkan lagi terkait kondisi lingkungan kerja dan pemberian *reward* agar semakin tercipta kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, sehingga nantinya akan memberikan pengaruh baik terhadap perkembangan perusahaan dan selalu mencapai target penjualan.

Referensi

- Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin, Masita, Ketut Ngurah Ardiawan, and Meilida Eka Sari. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif *Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Adityarini, Carla. 2022. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart Di Jakarta Timur." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(6): 62–70.
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3(1): 287–98.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023. "Populasi Dalam Penelitian Merupakan Suatu Hal Yang Sangat Penting, Karena Ia Merupakan Sumber Informasi." *Jurnal Pilar* 14(1): 15–31.
- Chairudin, Fajar. 2021. "Pengaruh Musik Terhadap Semangat Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dibagian Linting Rokok Pt. Djitoe Indonesia Tobako Surakarta." *Stie Indonesia* 2(1): 6–27. [http://repository.stei.ac.id/8232/3/BAB 2 REPO.pdf](http://repository.stei.ac.id/8232/3/BAB%20REPO.pdf).
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Artikel Statistik Yang Benar." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047): 1–12.
- Kartawijaya, Ferry, Sabil Sabil, Amin Setio Lestinarsih, and Dwiymatmoko Puji Widodo. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobistek* 8(1): 1–8. doi:10.35134/ekobistek.v8i1.25.
- Khoirunnisa, and Nur Rahmawati. 2023. "Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam." UIN Walisongo Semarang. [https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/21527/1/1905026026_Khoirunnisa_ Nur Rahmawati_Tugas Akhir - Khoirunnisa_ Nur Rahmawati.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/21527/1/1905026026_Khoirunnisa_Nur_Rahmawati_Tugas_Akhir_-_Khoirunnisa_Nur_Rahmawati.pdf).
- Nasution, Siti Lam'ah. 2020. "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2): 88–94. doi:10.36987/ecobi.v7i2.1788.
- Pranyoto, Riski Ariesta Prabowo. 2021. "Penelitian BAB 3." *Journal*: 1–23.
- Putri, Siregar Ina Namora, Selvy, Gurning Hamdi Roles, and Angga Ellen. 2019. "Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa." *Jurnal manajemen* 5(1): 71–80.
- Rifaldi, Muhammad. 2021. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Laris Anda di Kota Samarinda." *eJournal Administrasi Bisnis* 9(1): 29–35.
- Widyaprawati, Putri Rochmasuci. 2024. "Pengaruh Marketing Mix Terhadap Persepsi Mahasiswa Dalam Penggunaan BSI Mobile Banking."
- Yulia, Y. 2019. "Strategi Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Strategi Asosiatif." *Repositori STEI* (2007): 45–61.